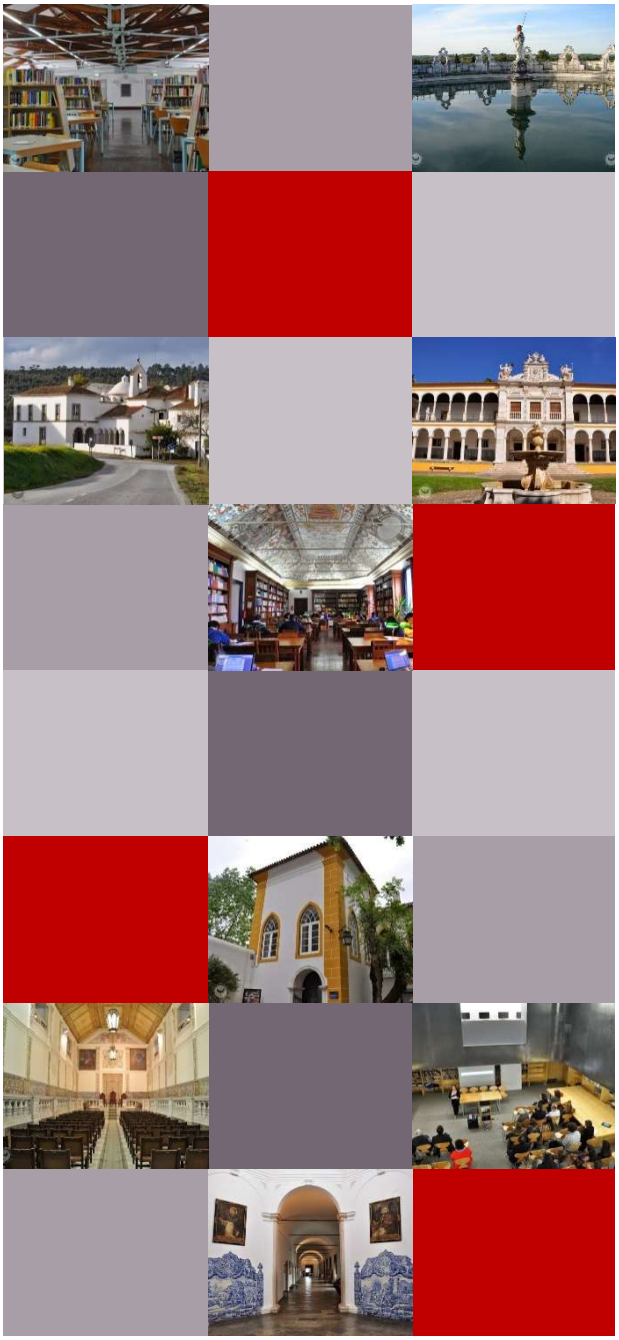
UNIVERSIDADE DE ÉVORA



MONITORIZAÇÃO DA QUALIDADE

RELATÓRIO DO INQUÉRITO DE OPINIÃO AO PESSOAL TÉCNICO, ADMINISTRATIVO E OPERACIONAL

2024

UNIVERSIDADE DE ÉVORA
PLANEAMENTO E GARANTIA
DA QUALIDADE

Monitorização da qualidade – relatório do inquérito de opinião ao pessoal técnico, administrativo e operacional - 2024

FICHA TÉCNICA

Divisão de Planeamento e Garantia da Qualidade

Agosto | 2025

SIGLAS E ACRÓNIMOS

CES | Colégio do Espírito Santo

CLAV | Colégio Luís António Verney

CMA | Colégio Mateus de Aranda

CPF | Colégio Pedro da Fonseca

ESA | Edifício de Santo Agostinho

ESESJD | Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus

SASUE | Serviços de Ação Social da Universidade de Évora

SIIUE | Sistema de Informação Integrado da Universidade de Évora

GESDOC | Sistema de Gestão Documental da Universidade de Évora

SIGQ | Sistema Interno de Garantia da Qualidade

UÉ | Universidade de Évora

Índice

Introdução 5

1. Metodologia e população inquirida 6

2. Análise de Resultados 9

2.1 Caracterização do pessoal técnico, administrativo e operacional 9

2.2 Adequação das condições para a realização do trabalho 14

2.3 Adequação das condições envolventes à realização do trabalho 26

2.4 Organização na execução das tarefas 33

2.5 Implementação das medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal 36

2.6 Desenvolvimento profissional 39

2.6.1. Ações de formação 39

2.6.2. Participação em programas de mobilidade de intercâmbio internacional 40

2.6.3. Condições para conciliar o trabalho com a continuação dos estudos 43

2.7 Políticas para a sustentabilidade ambiental, saúde laboral e ligação com a comunidade 44

2.8 Cultura da Instituição 46

3. Conclusão 48

Introdução

Segundo os referenciais para os Sistemas Internos de Garantia da Qualidade (SIGQ) emitidos pela A3ES[1], com base nos *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area* (ESG)[2], nas instituições de ensino superior a política para a garantia da qualidade materializa-se, entre outras formas, no "envolvimento e responsabilidades dos estudantes e demais partes interessadas (internas e externas) nos processos de garantia da qualidade".

De acordo ainda com o Manual da Qualidade da Universidade de Évora, "para a definição e execução do programa para a melhoria da qualidade devem contribuir estudantes, docentes, investigadores e trabalhadores não docentes da instituição".

Com o objetivo de dar continuidade às políticas de garantia da qualidade foi lançado, no último quadrimestre de 2024, o inquérito de opinião ao pessoal técnico, administrativo e operacional. O inquérito tinha como objetivos específicos:

- Conhecer a opinião dos inquiridos relativamente às condições de trabalho;
- Conhecer a opinião dos inquiridos relativamente às condições promovidas para o desenvolvimento profissional;
- Conhecer a opinião dos inquiridos relativamente às políticas da instituição para a sustentabilidade ambiental, saúde laboral e ligação com a comunidade;
- Conhecer a opinião dos inquiridos relativamente aos valores e à cultura da instituição.

Neste relatório apresenta-se a análise aos resultados obtidos na auscultação realizada.

[1] A Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES) foi instituída pelo Estado através do Decreto-Lei nº 369/2007, de 5 de novembro, com a missão de "garantir a qualidade do ensino superior em Portugal, através da avaliação e acreditação das instituições de ensino superior e dos seus ciclos de estudos, bem como no desempenho das funções inerentes à inserção de Portugal no sistema europeu de garantia da qualidade do ensino superior", in https://www.a3es.pt/pt/o-que-e-a3es/missao . A A3ES é membro de pleno direito da *European Association for Quality Assurance in Higher Education*.

[2] Os *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area* (ESG) foram estabelecidos pela *European Association for Quality Assurance in Higher Education* (ENQA), *European Students' Union* (ESU), *European University Association* (EUA) e *European Association of Institutions in Higher Education* (EURASHE), em cooperação com *Education International* (EI), *BUSINESSEUROPE* e *European Quality Assurance Register for Higher Education* (EQAR).

1. Metodologia e população inquirida

O inquérito de opinião ao pessoal técnico, administrativo e operacional foi aplicado por administração indireta, em suporte informático, através de uma ferramenta de desenvolvimento e aplicação de inquéritos online disponibilizada pelos Serviços de Informática, o software *LimeSurvey*, entre 9 de setembro de 2024 e 27 de janeiro de 2025. Durante o período de aplicação foram efetuados oito reforços de pedido de participação no inquérito.

Optou-se pela anonimização do inquérito, visto que a ferramenta informática garante a não duplicação de respostas do mesmo inquirido e não se pretende cruzar as respostas ao inquérito com qualquer outra informação relativa ao pessoal técnico, administrativo e operacional. Os convites para responder ao questionário incluem a informação sobre os objetivos do inquérito e possibilitam a opção de recusa completa.

O universo abrangido é constituído por todos os especialistas, técnicos superiores, assistentes técnicos e assistentes operacionais das carreiras gerais e especiais, com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, assim como os que se encontram em situação de comissão de serviço e em mobilidade intercarreiras na Universidade de Évora, registados no SIIUE em 2 de setembro de 2024, data em que foi extraída a base de dados utilizada para a aplicação do inquérito.

Foram enviados 489 inquéritos e foram recebidas 227 respostas completas, o que corresponde a 46,42% do total de inquiridos (quadro 1).

Quadro 1: Taxa de resposta

Nº de inquéritos enviados	489
Nº de respostas	227
Taxa de resposta	46,42%

Para a análise das respostas ao inquérito efetuou-se a contagem das frequências absolutas e relativas das respostas ao inquérito. As frequências relativas, percentuais, são calculadas relativamente às respostas válidas (excluindo as "não respostas" e as situações não aplicáveis, exceto quando a categoria "não aplicável" constitui uma categoria de resposta).

Na análise das respostas às questões sobre as condições de trabalho e de desenvolvimento profissional foi usado o índice de comparabilidade. Este índice permite realizar a descrição sintética da opinião dos inquiridos e a sua construção seguiu os seguintes passos:

- Ponderação das frequências de cada categoria de resposta do seguinte modo: (MB x 4), (S x 2), (I x 2) e (MM x 4), onde MB= Muito boa; S= Suficiente; I= Insuficiente e MM= Muito má;
- Agregação das categorias de resposta "positivas" [(MB x 4) + (S x 2)] e agregação das categorias de resposta "negativas" [(I x 2) + (MM x 4)];
- Diferença entre as categorias de resposta "positivas" e as categorias de resposta "negativas" [(MB x 4) + (S x 2)] - [(I x 2) + (MM x 4)];
- Cálculo do peso desta diferença em relação ao total de respostas válidas (MB+S+I+MM).

O índice de comparabilidade é dado pela seguinte expressão:

$$\text{índice de comparabilidade} = \frac{[(\text{MB} \times 4) + (\text{S} \times 2)] - [(\text{I} \times 2) + (\text{MM} \times 4)]}{\text{Respostas válidas}}$$

Os valores do índice podem variar entre [-4 e +4].

Os valores extremos do intervalo do índice de comparabilidade significam que as frequências se concentram todas nas categorias de resposta "positivas" (muito boa e suficiente) ou nas categorias de resposta "negativas" (insuficiente e muito má), sendo igual a 4 nos casos em que todas as respostas se concentram na categoria muito boa e igual a -4 nos casos em que todas as respostas se concentram na categoria muito má. Estes valores, ou os valores próximos, revelam uma forte tendência ("positiva" ou "negativa") da opinião dos trabalhadores inquiridos em relação à questão em causa.

Quando o índice assume o valor 0, significa que a soma das categorias de resposta positivas ponderadas é igual à soma das categorias de resposta negativas ponderadas, anulando-se entre si. Este valor (ou os valores próximos dele), ilustra uma fraca tendência da opinião dos trabalhadores inquiridos, ou seja, indica que não existe uma posição dominante (positiva ou negativa) em relação à questão em causa.

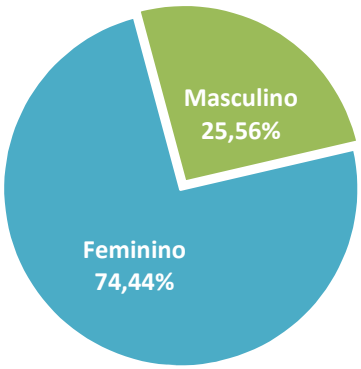
O tratamento das respostas é realizado de forma a garantir que os valores do índice de comparabilidade sejam calculados com base em, pelo menos, 5 respostas válidas. Para proteger a identidade dos respondentes e evitar uma eventual identificação dos mesmos, as respostas cuja contagem é inferior a 5 não são apresentadas nos cruzamentos de dados, contudo, são consideradas em análises agregadas.

2.Análise de Resultados

2.1 Caracterização do pessoal técnico, administrativo e operacional

No gráfico 1, está representado o sexo dos respondentes e verifica-se que 74,44% dos trabalhadores respondentes são do sexo Feminino e 25,56% são do sexo Masculino. Conclui-se assim que a maioria das respostas foram submetidas por trabalhadores do sexo feminino.

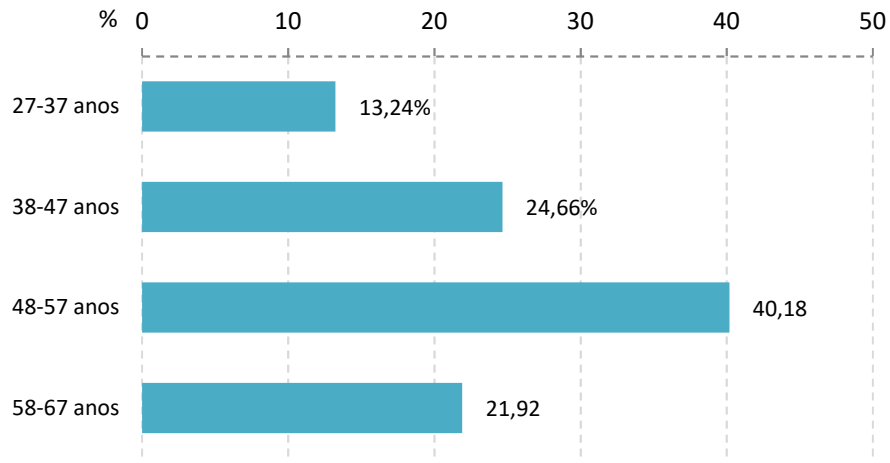
Gráfico 1 | Sexo dos trabalhadores



Respostas válidas: 223

No gráfico 2 apresenta-se a representatividade dos respondentes por faixa etária. A maioria dos respondentes tem idade igual ou superior a 48 anos de idade. A percentagem de trabalhadores com idade entre os 48 e os 67 anos ultrapassa os 60% do total de respondentes.

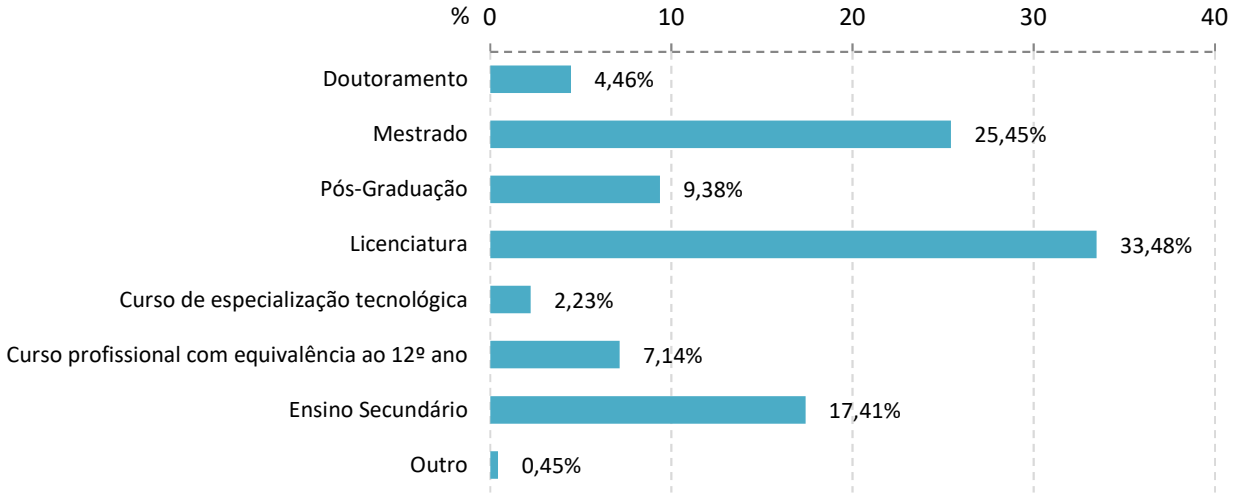
Gráfico 2 | Idade dos trabalhadores



Respostas válidas: 219

Relativamente às habilitações literárias, 33,48% dos respondentes indicaram possuir licenciatura, 25,45% mestrado e, cerca, de 4,5 % doutoramento, ou seja, a maioria dos respondentes tem formação graduada e pós-graduada. Apenas 17,41% possuem o ensino secundário (gráfico 3).

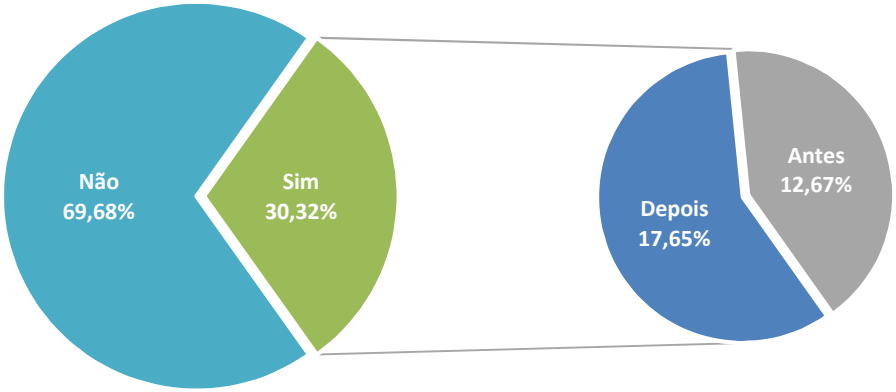
Gráfico 3 | Habilitações literárias dos trabalhadores



Respostas válidas: 224

Em relação à instituição onde obtiveram os seus graus académicos 69,68% indicaram não ter obtido nenhum grau académico na Universidade de Évora e 30,32% indicaram ter obtido algum grau na UÉ. Dos respondentes que obtiveram algum grau na UÉ, 17,65% começaram a frequentar o grau após possuírem o vínculo de trabalho com a UÉ e 12,67% foi antes de terem vínculo de trabalho com a UÉ (gráfico 4).

Gráfico 4 | Obtenção de algum grau académico na Universidade de Évora



Respostas válidas: 221

Dos 489 inquiridos, 157 eram técnicos superiores e destes responderam ao inquérito 143, correspondendo a uma taxa de resposta de 91,1%. No caso dos assistentes técnicos, responderam 47 participado dos 122 profissionais (38,5%). Quanto aos assistentes operacionais, apenas 16 dos 135 inquiridos responderam, o que representa uma taxa de 11,9%. Por fim, nas categorias de carreira especial, dirigente e mobilidade entre carreiras, do total de 75 trabalhadores registados, 21 completaram o inquérito (quadro 2).

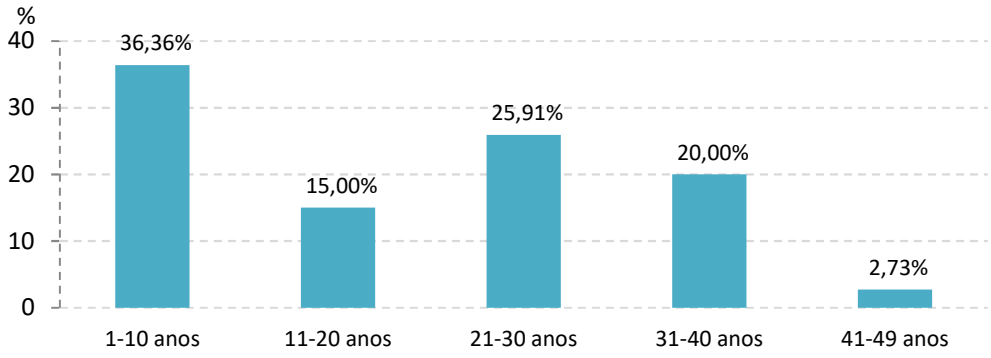
Estes dados evidenciam uma participação significativamente mais elevada dos técnicos superiores, enquanto que uma das taxas de resposta mais reduzida é a dos assistentes operacionais, possivelmente devido ao tipo de tarefas que excutam que implicam menor acesso aos meios informáticos no local de trabalho.

Quadro 2 | Taxas de resposta por carreira profissional agregada

Carreira profissional agregada	Nº de inquiridos	Nº de respondentes	Taxa de resposta
Dirigente	40	4	10,0
Técnico Superior	157	143	91,1
Carreira especial	24	11	45,8
Assistente Técnico	122	47	38,5
Assistente Operacional	135	16	11,9
Mobilidade entre carreiras	11	1	9,1
Não resposta	-	5	-
Total	489	227	46,42

Relativamente à antiguidade na universidade a amostra dos respondentes é bastante equilibrada com aproximadamente 50% dos respondentes ao serviço na UÉ há mais de 20 anos e os outros 50% há menos de 20 anos (gráfico 5).

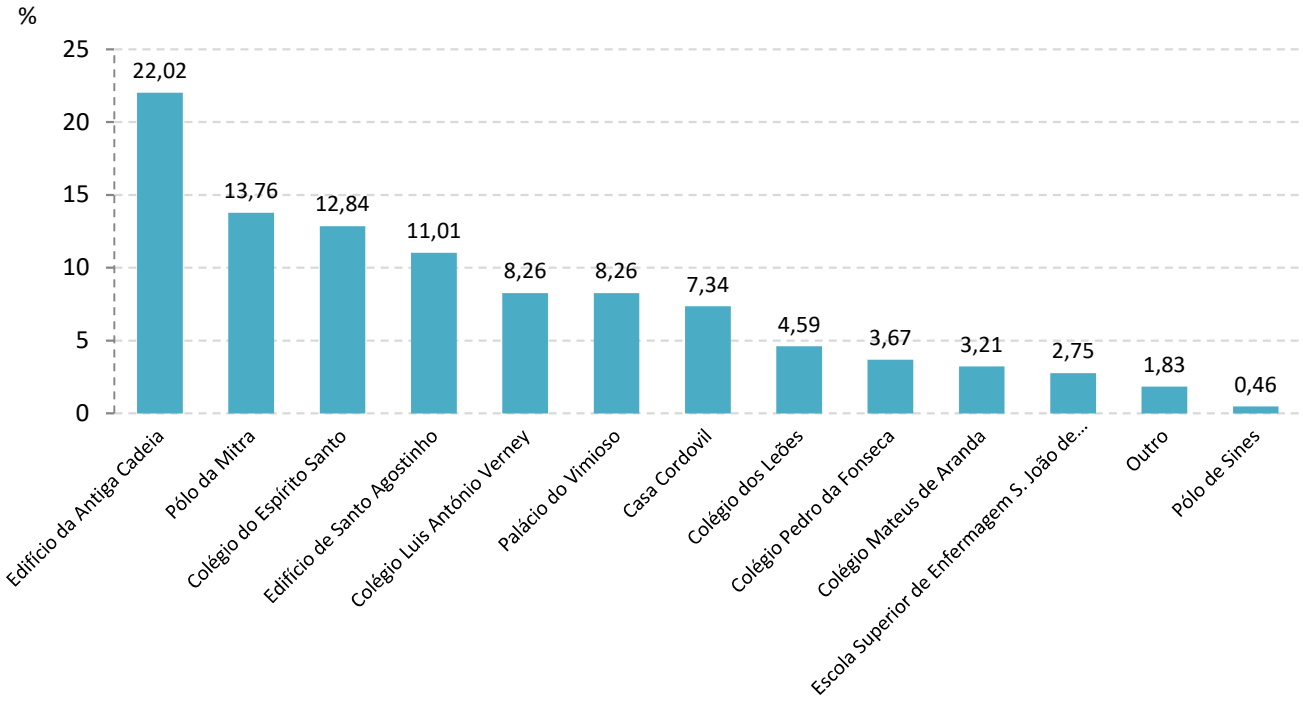
Gráfico 5 | Anos de trabalho na Universidade de Évora



Respostas válidas: 220

Em relação ao edifício/pólo em que se situa o local de trabalho habitual dos respondentes, observa-se, no gráfico 6, que 22,02% indicaram o Edifício da Antiga Cadeia, 13,76% indicaram o Pólo da Mitra e 12,84% indicaram o Colégio do Espírito Santo. Na categoria "outro" foram indicados a Residência Manuel Álvares, o Pólo em Alter do Chão, os SASUE e, ainda, 1 respondente indicou que labora em todos os edifícios/pólos.

Gráfico 6 | Edifício onde se situa o local de trabalho habitual



Respostas válidas: 218

2.2 Adequação das condições para a realização do trabalho

Neste ponto da análise apresenta-se a descrição sintética da opinião dos trabalhadores sobre as condições para a realização do trabalho através do índice de comparabilidade, conforme descrito na metodologia.

As condições relativamente às quais é solicitada a opinião do pessoal técnico, administrativo e operacional, centram-se em aspetos relacionados com o gabinete/área de trabalho (conforto, segurança, climatização), o estado de conservação dos equipamentos, o equipamento informático (hardware), os programas informáticos (software), o acesso à internet, o sistema de gestão documental da UÉ (Gesdoc), o sistema de informação integrado da UÉ (SIIUE) e outros equipamentos/materiais necessários ao desenvolvimento das tarefas.

A análise aos parâmetros considerados no inquérito é apresentada nos gráficos 7 ao 17, por edifício. Os respondentes que trabalham na Casa do Cordovil, no Colégio do Espírito Santo, na Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus e no Palácio do Vimioso apresentam valores positivos para todos os itens considerados, destacando-se o acesso à internet na Casa Cordovil e na Escola de Enfermagem, os equipamentos/programas informáticos no Colégio do Espírito Santo e no Palácio do Vimioso. Na Escola de Enfermagem destacam-se ainda as respostas muito positivas em relação ao gabinete/espaço de trabalho, o estado de conservação dos equipamentos e outros equipamentos necessários.

Os respondentes que exercem as suas tarefas noutros edifícios revelam opiniões com maior variabilidade de item para item. Embora também se observem valores muito positivos, alguns itens obtiveram valores moderadamente positivos, surgindo também alguns valores do índice negativos, nomeadamente no que diz respeito aos gabinetes, equipamentos e programas informáticos.

Esta análise revela assimetrias entre os diferentes edifícios/pólos. Os respondentes que trabalham na Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus destaca-se pelas avaliações mais elevadas em quase todos os itens considerados, enquanto que os trabalhadores que estão nos Leões e na Mitra atribuíram baixas classificações ou moderadamente positivos em vários dos elementos avaliados. Esta discrepância de opiniões em função do local de trabalho revela que existem condições diferentes que são inerentes aos edifícios e ao seu estado de conservação. Alguns trabalhadores revelam insatisfação relativamente às condições para a realização do trabalho.

Gráfico 7 | Casa Cordovil

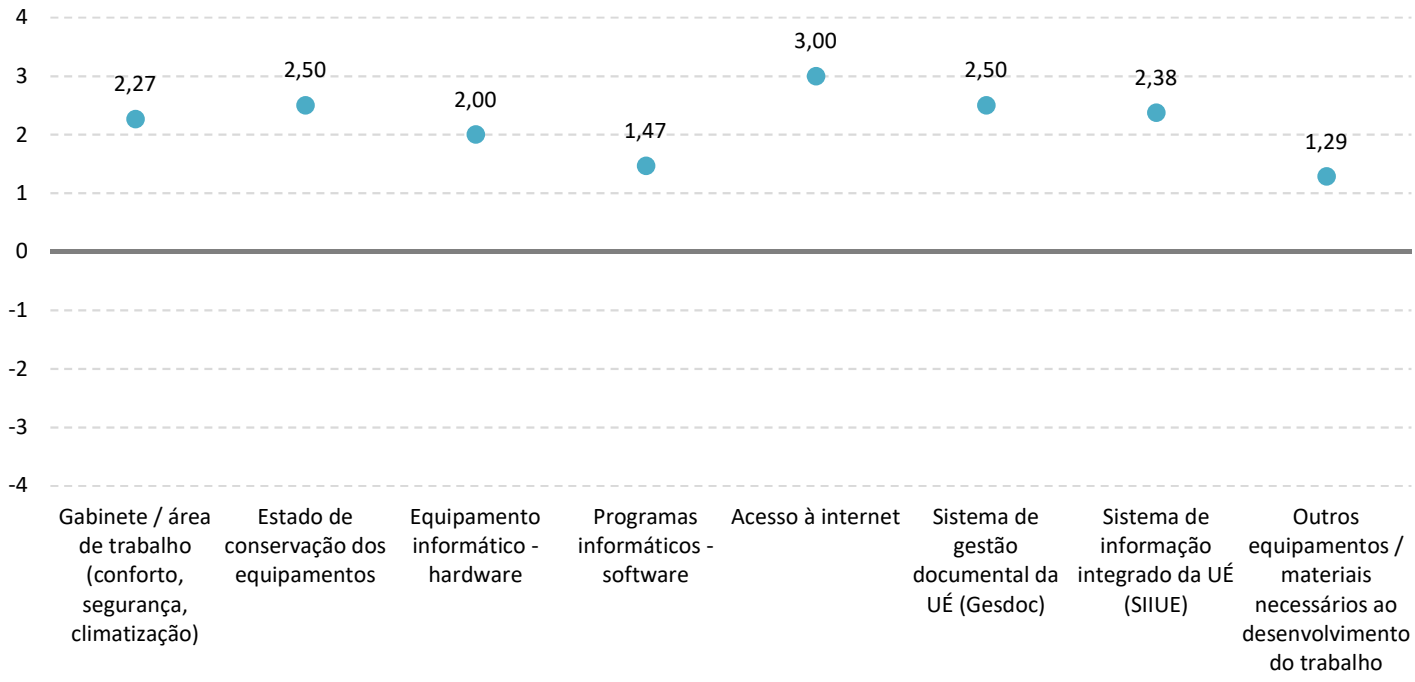


Gráfico 8 | Colégio do Espírito Santo

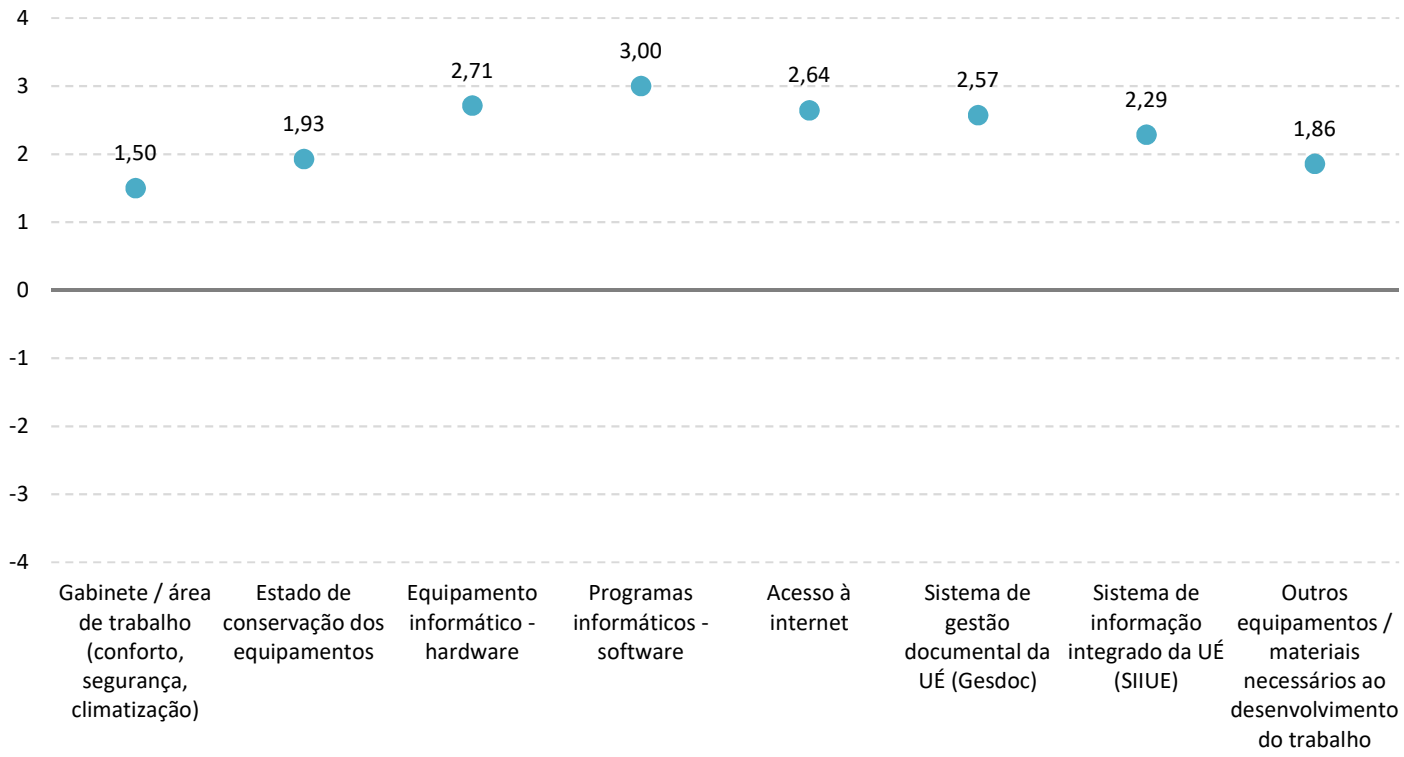


Gráfico 9 | Colégio dos Leões

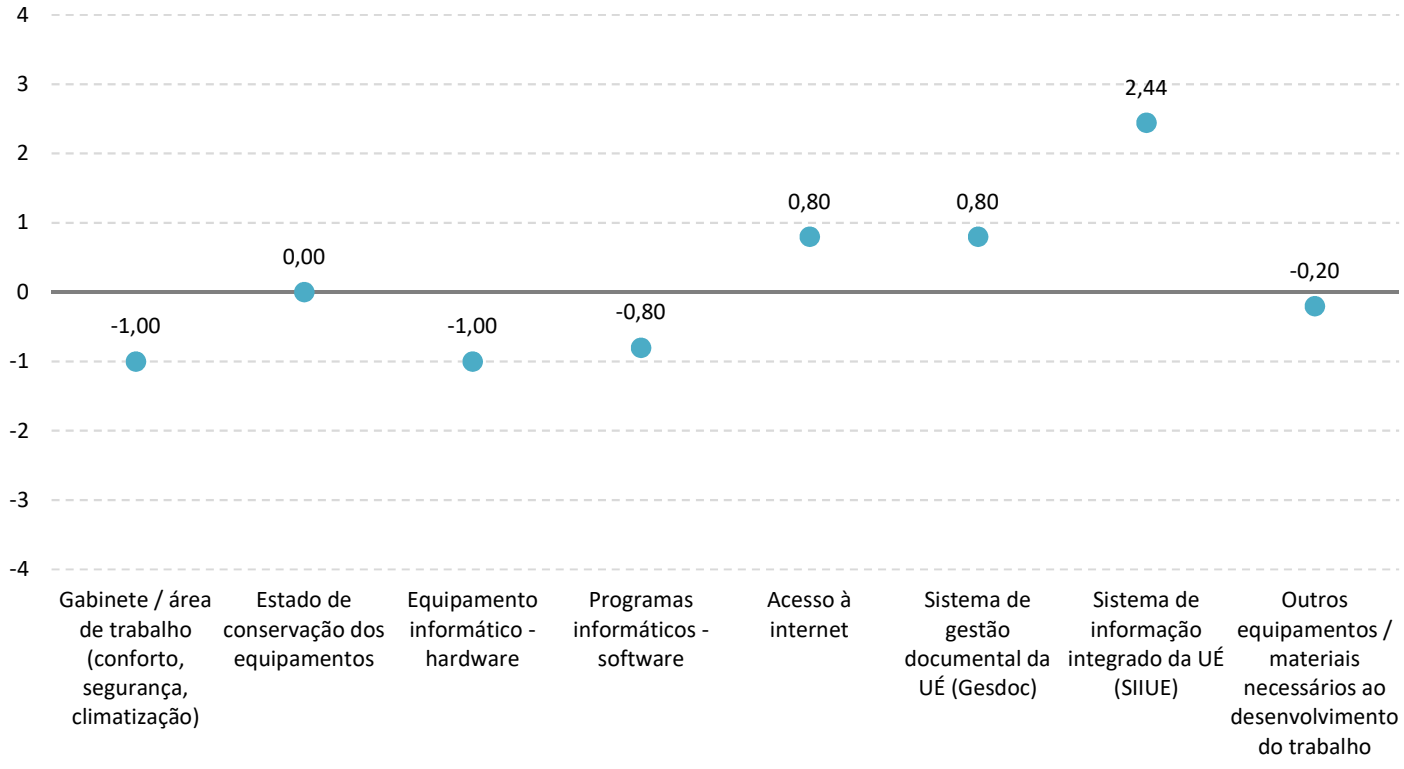


Gráfico 10 | Colégio Luis António Verney

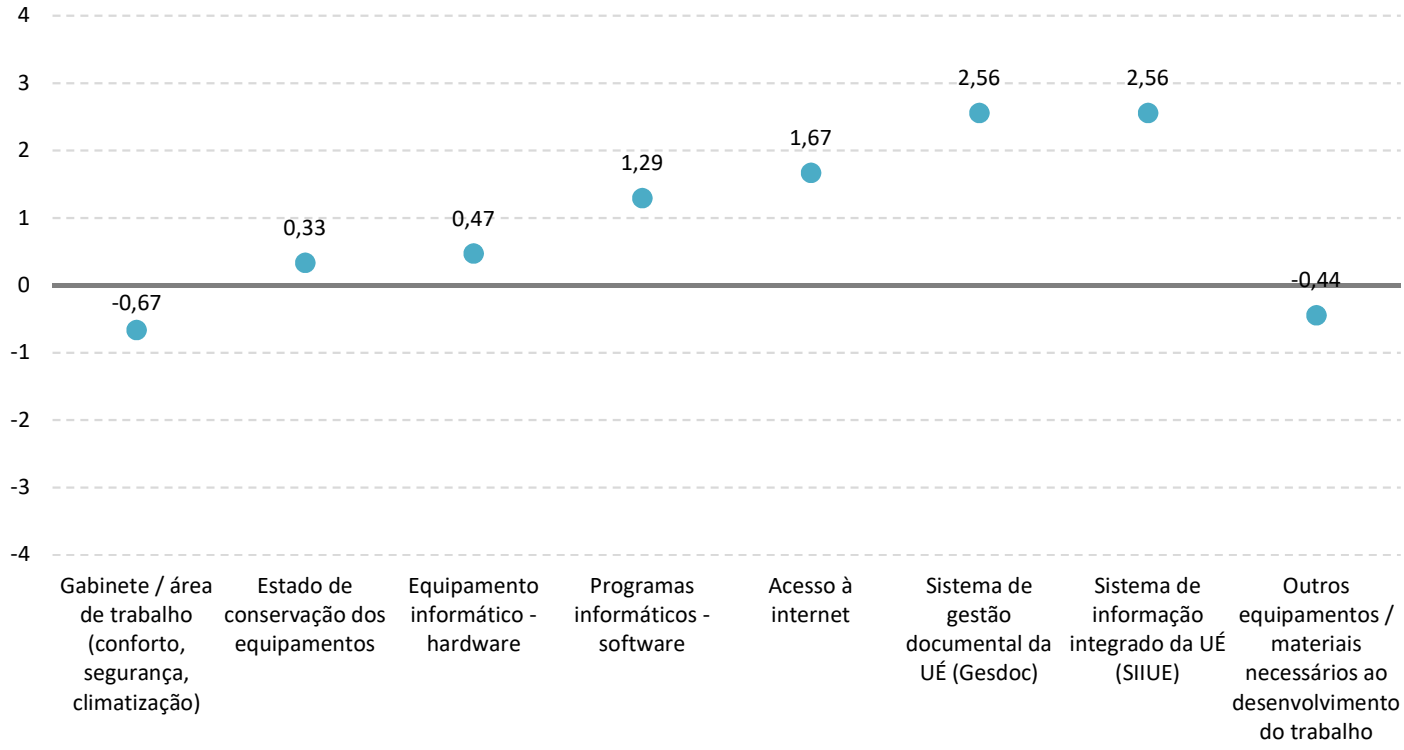


Gráfico 11 | Colégio Mateus de Aranda

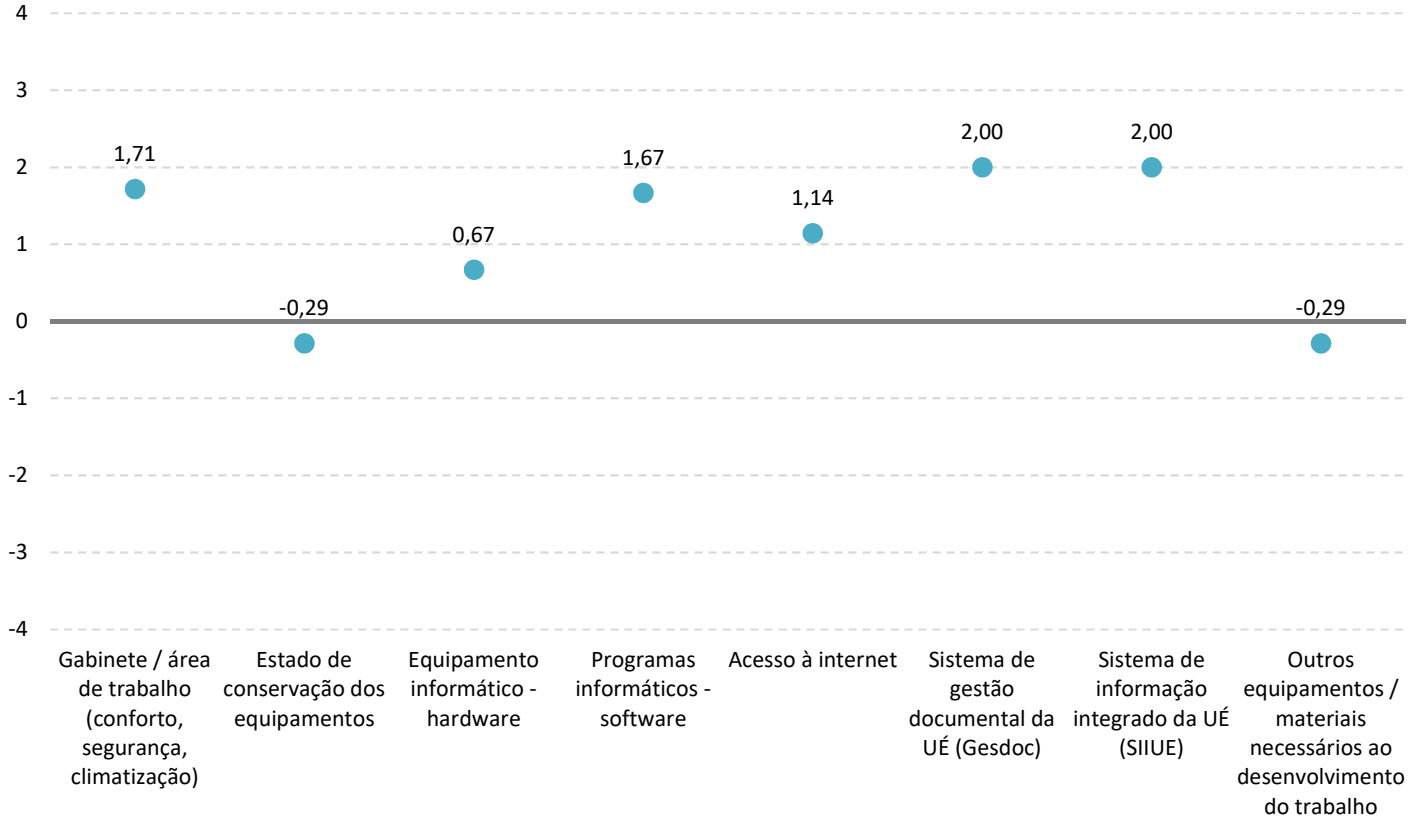


Gráfico 12 | Colégio Pedro da Fonseca

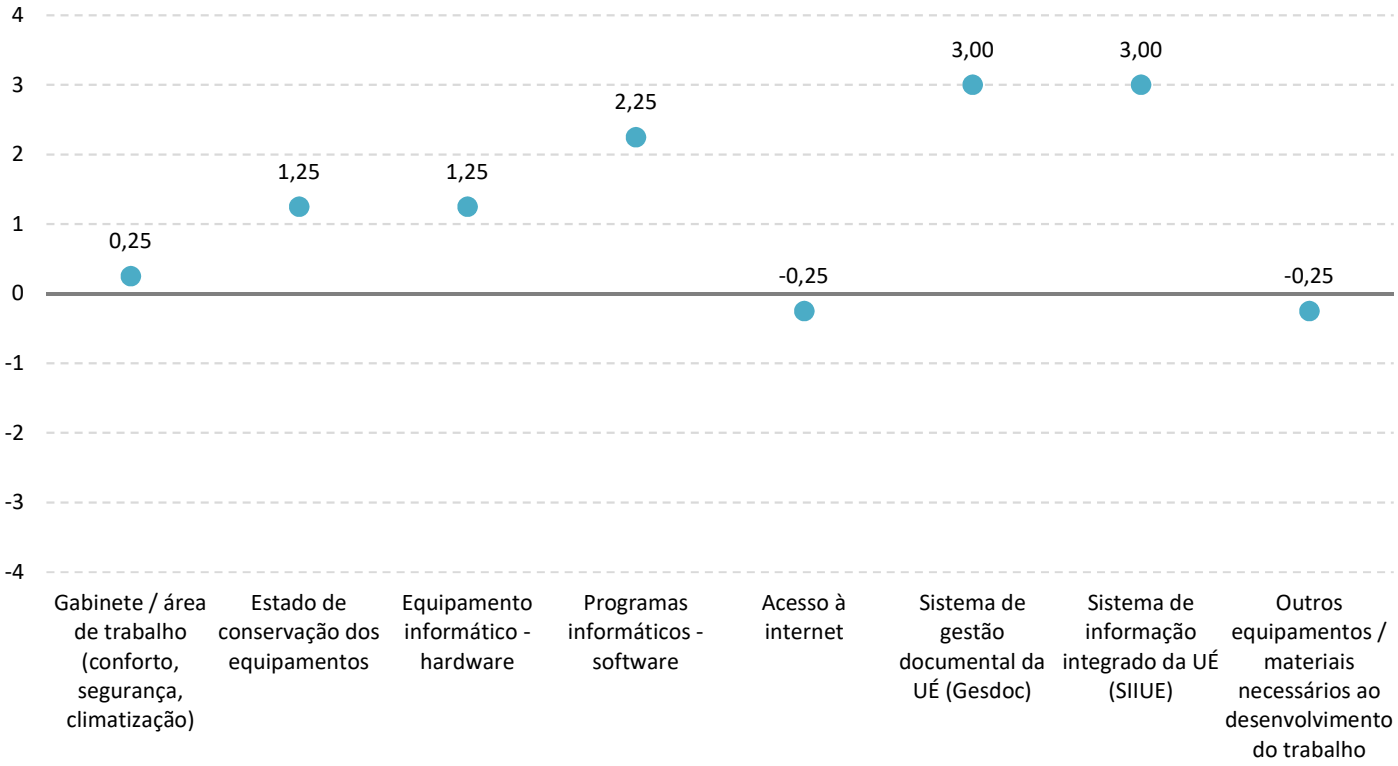


Gráfico 13 | Edifício da Antiga Cadeia

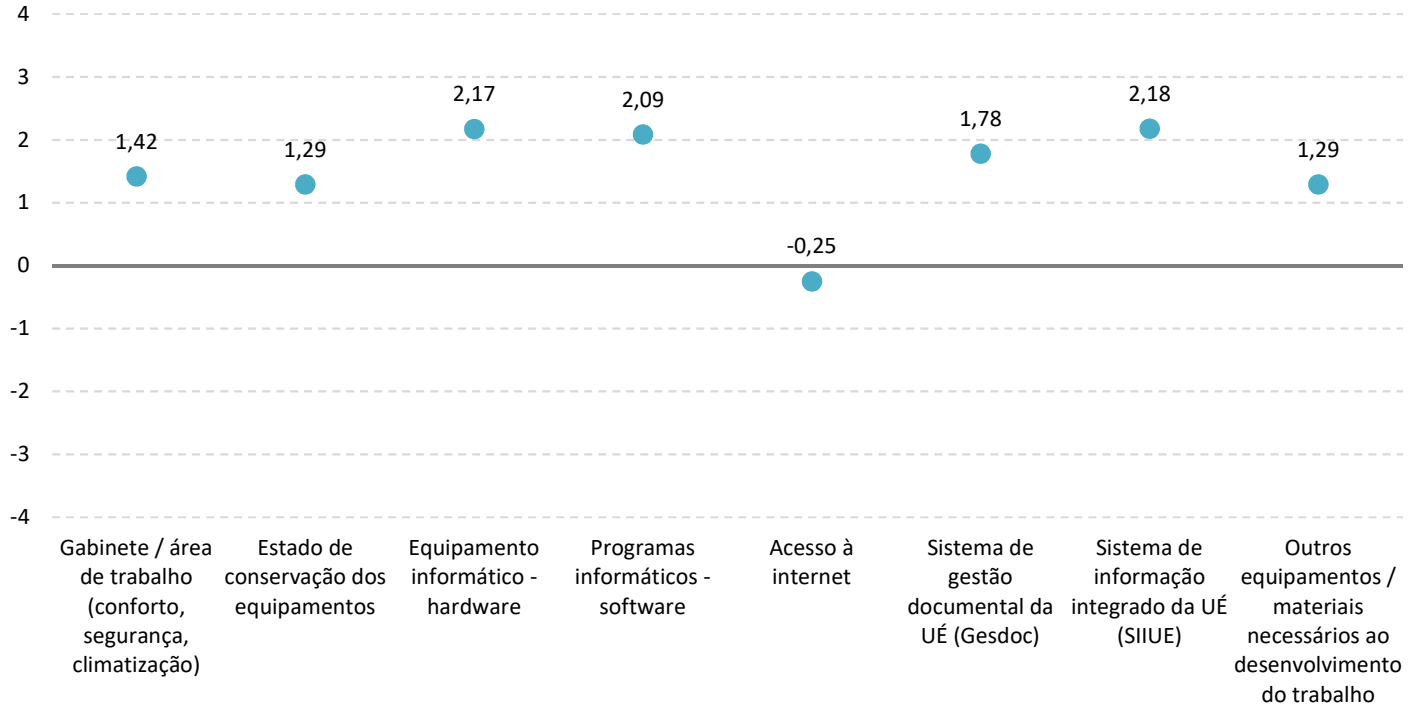


Gráfico 14 | Edifício de Santo Agostinho

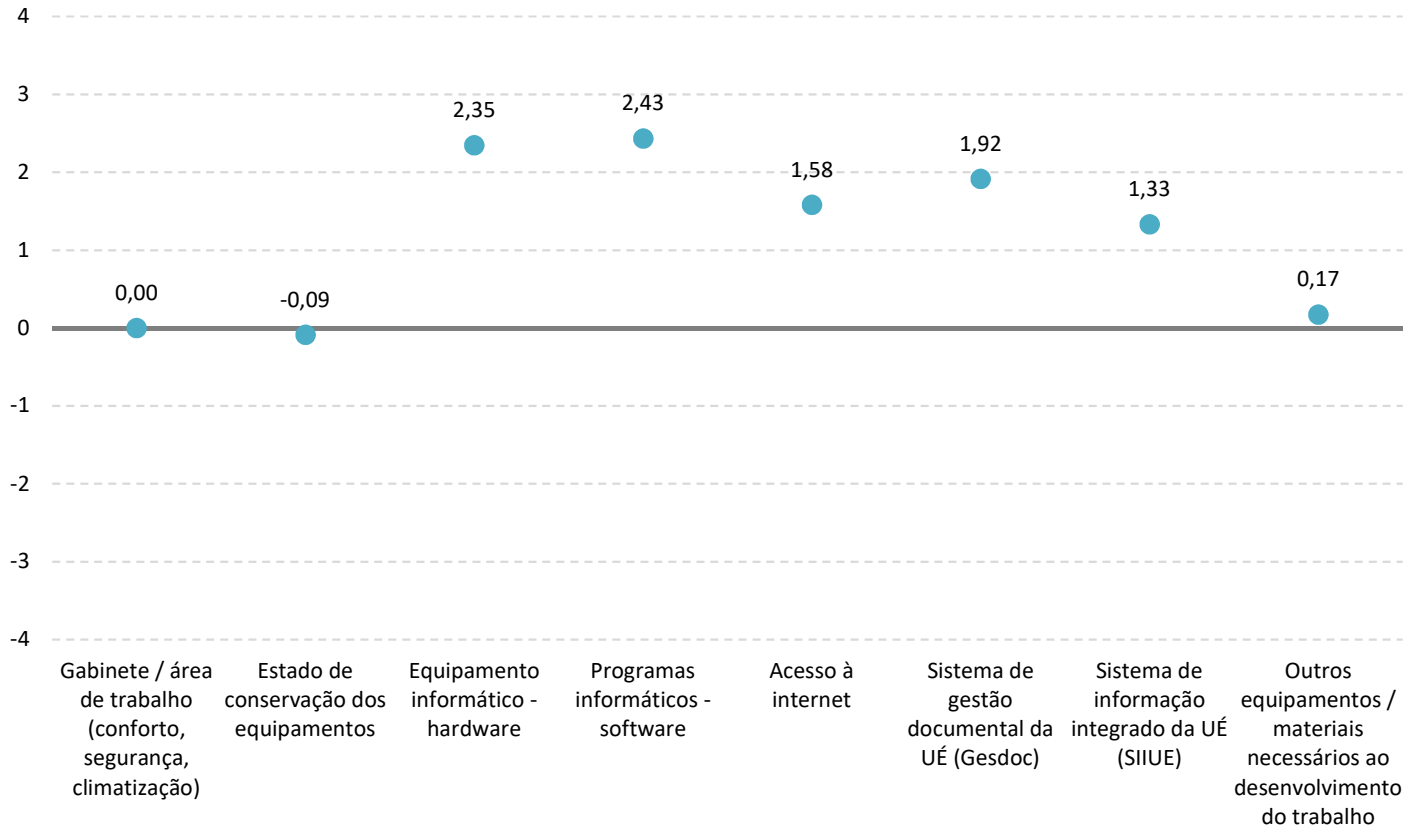


Gráfico 15 | Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus

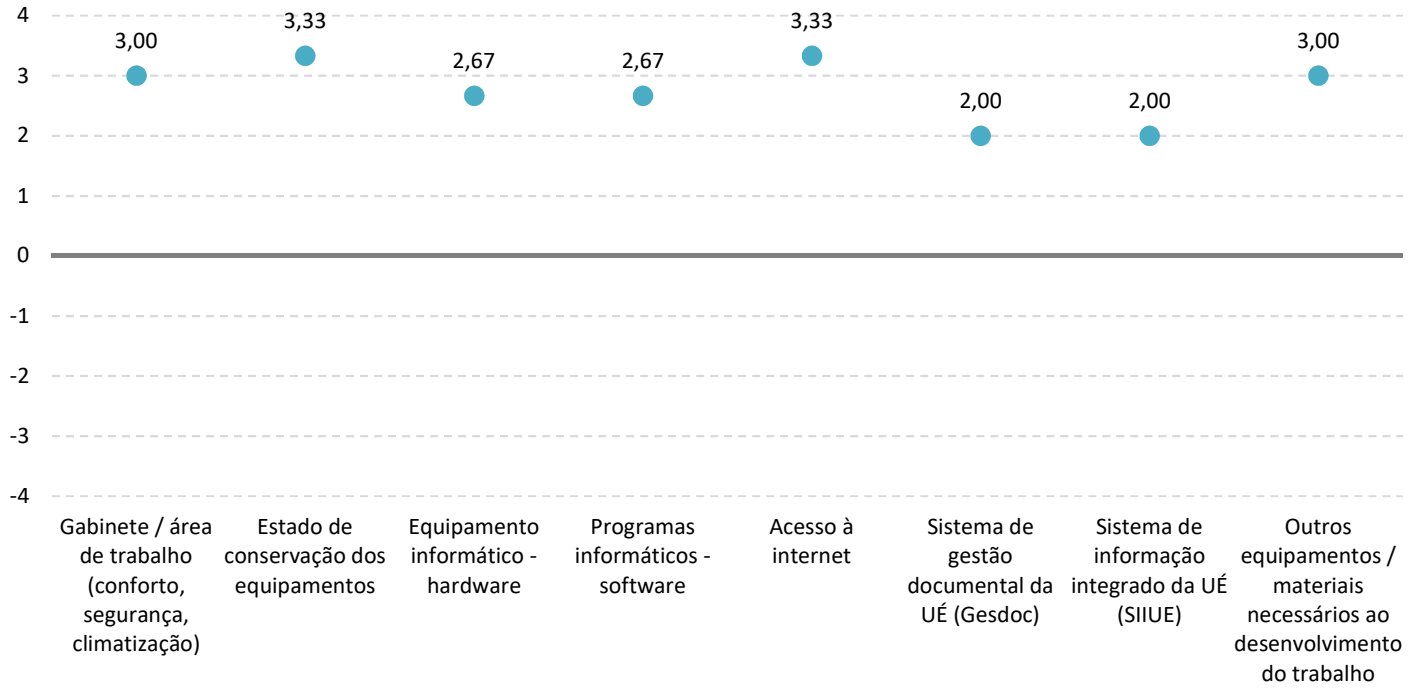


Gráfico 16 | Palácio do Vimioso

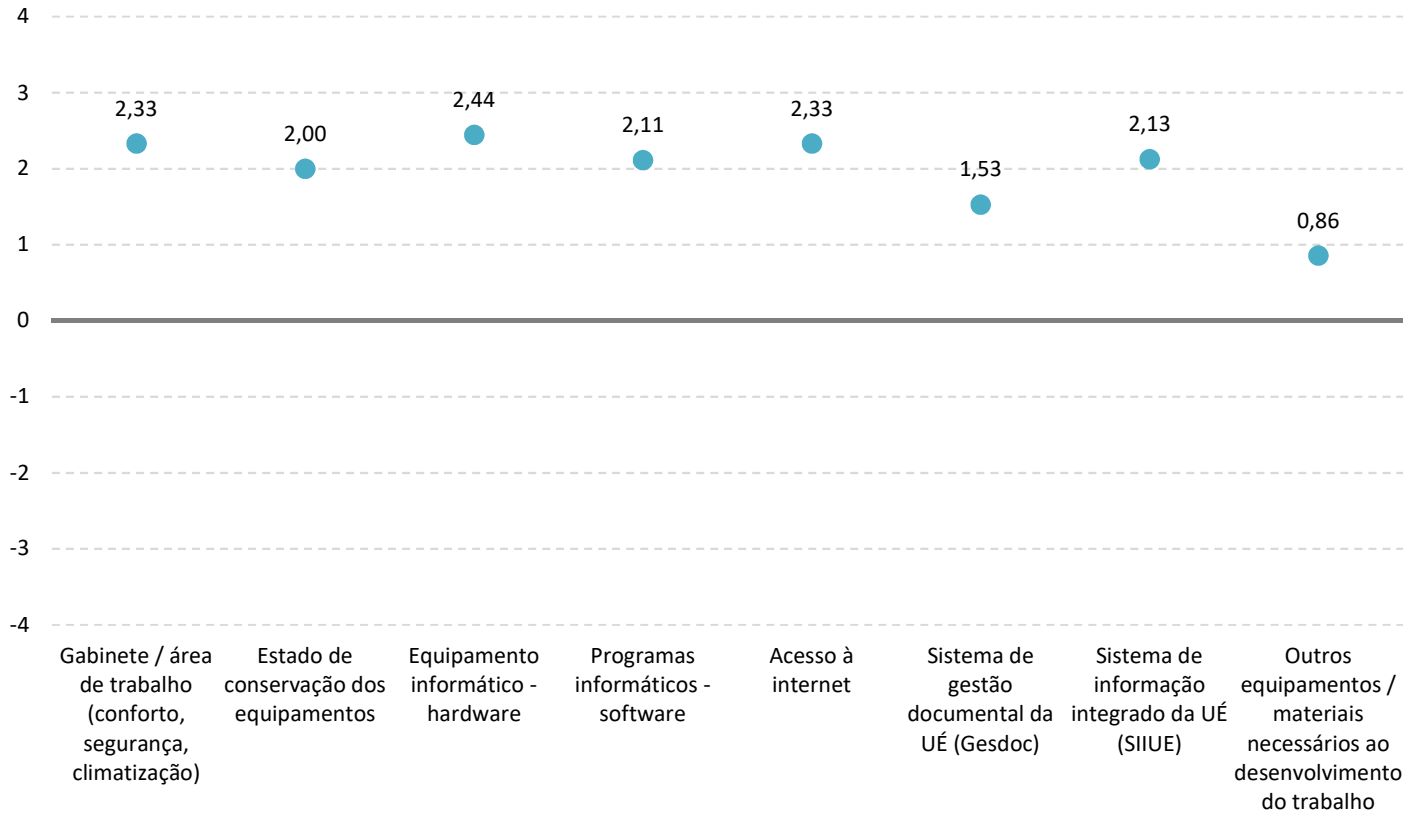
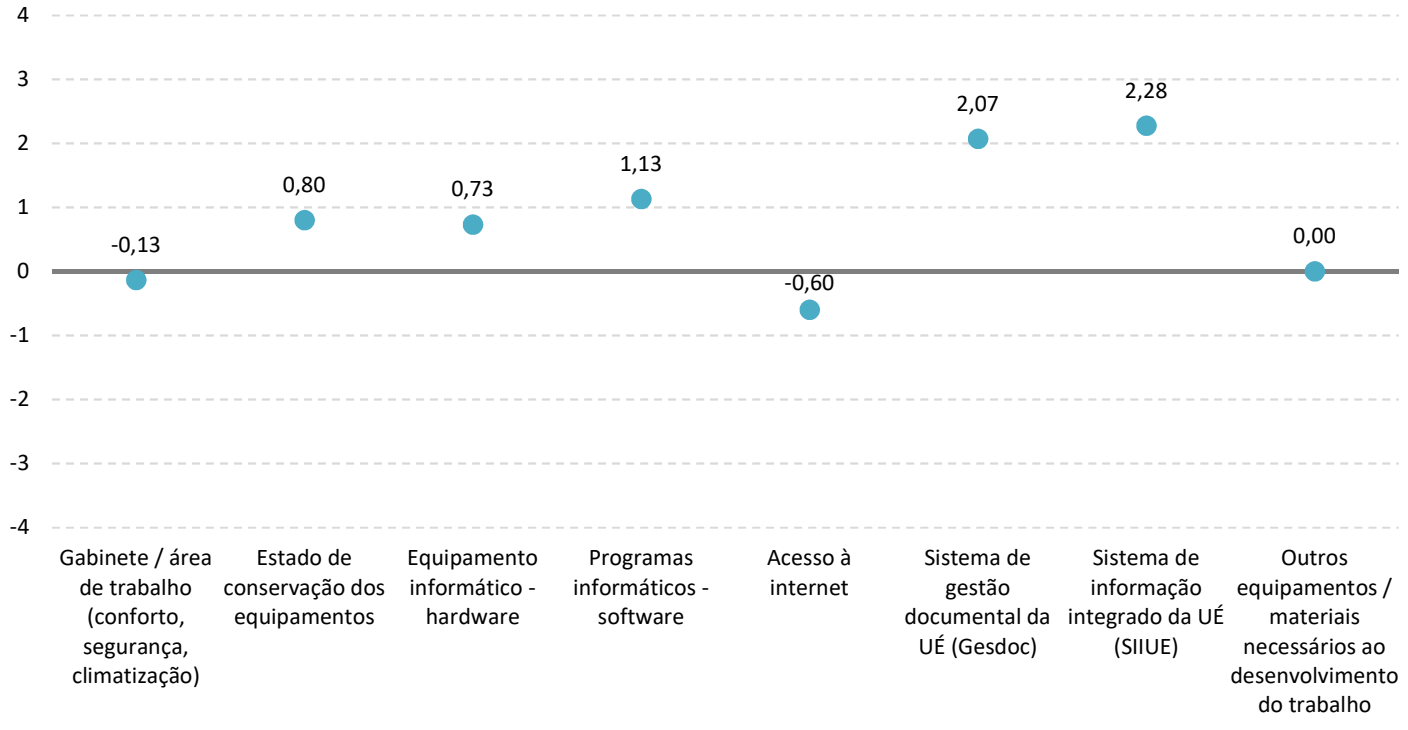


Gráfico 17 | Pólo da Mitra



Para uma melhor análise dos diferentes comportamentos de resposta dos trabalhadores de cada edifício, relativamente a cada um dos aspetos das condições de trabalho, apresenta-se abaixo a representação gráfica do índice de comparabilidade para cada um dos aspetos em apreço, discriminado por edifício (gráficos 18 a 25).

O acesso à internet e o gabinete são os aspetos onde ocorre uma maior dispersão dos valores do índice, mostrando opiniões diferentes entre edifícios. As opiniões mais críticas são da Mitra para o acesso à internet e dos Colégios dos Leões e Verney para o gabinete.
Os outros equipamentos e materiais necessários ao desenvolvimento do trabalho obteve a apreciação global mais baixa, sendo exceção as opiniões muito positivas do Colégio do Espírito Santo e da Escola de Enfermagem.

O GESDOC e o SIIUE, ferramentas essenciais no dia a dia da instituição e de uso alargado, têm avaliações positivas de todos os trabalhadores dos diferentes edifícios/pólos considerados, com pouca variação nos valores do índice, o que demonstra a satisfação generalizada dos trabalhadores com os sistemas de informação disponibilizados pela instituição.

Gráfico 18 | Gabinete/área de trabalho (conforto, segurança, climatização)

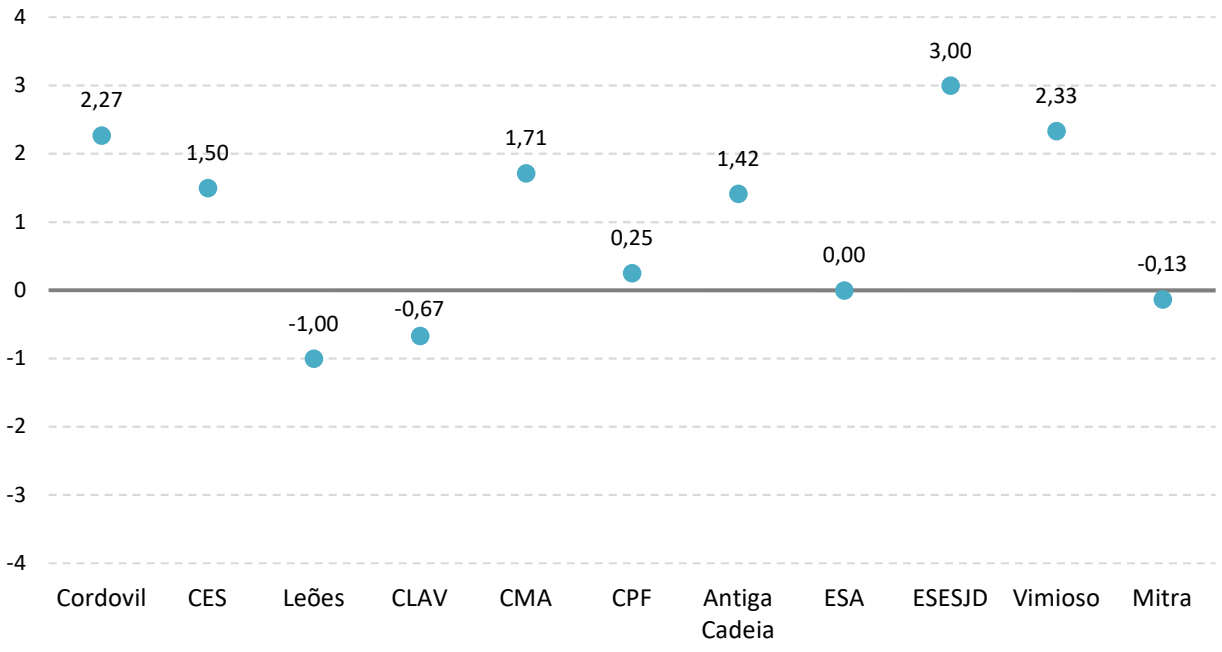


Gráfico 19 | Estado de conservação dos equipamentos

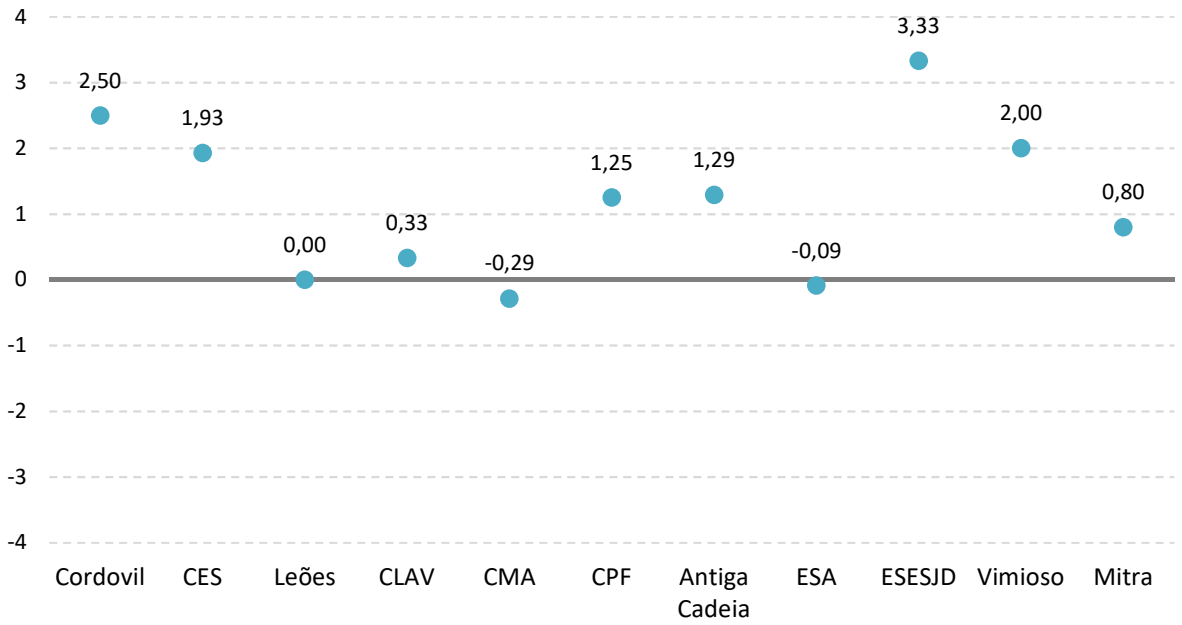


Gráfico 20 | Equipamento informático - hardware

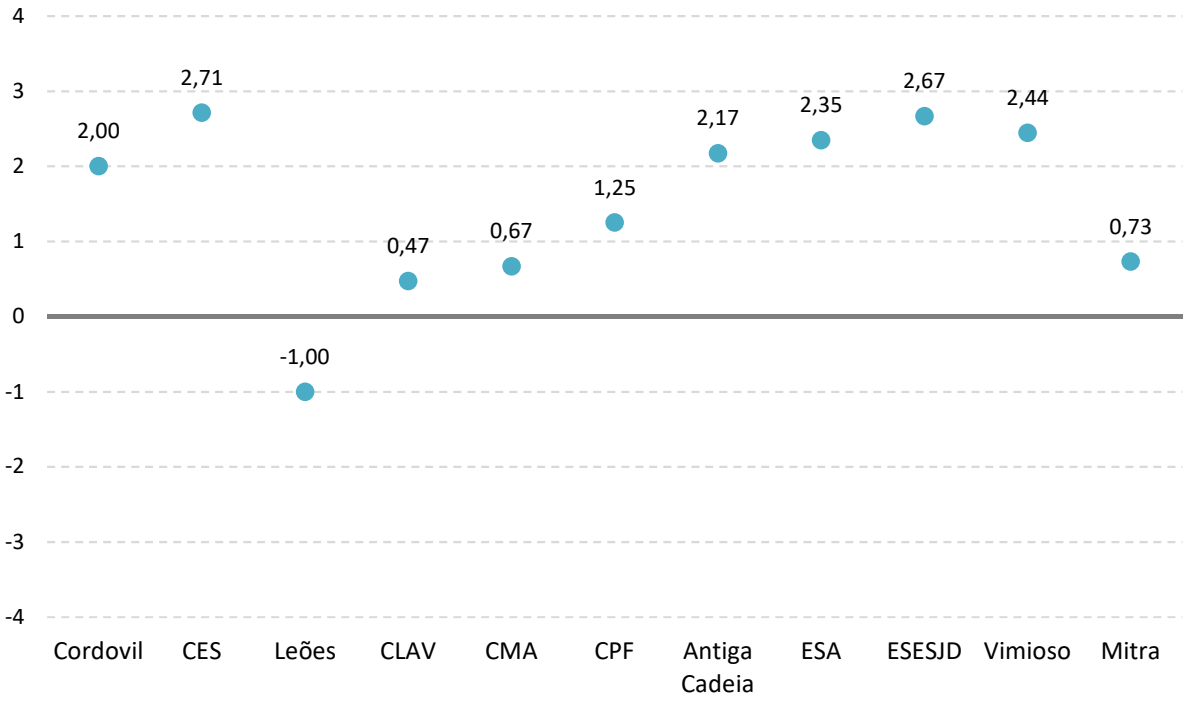


Gráfico 21 | Programas informáticos - software

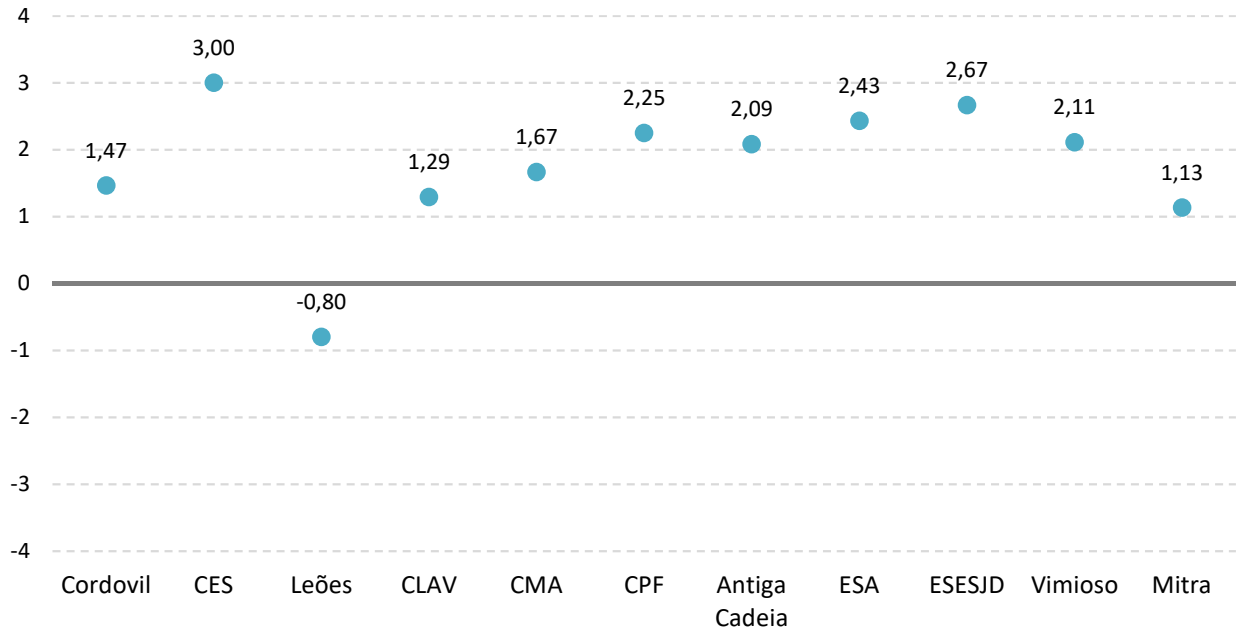


Gráfico 22 | Acesso à internet

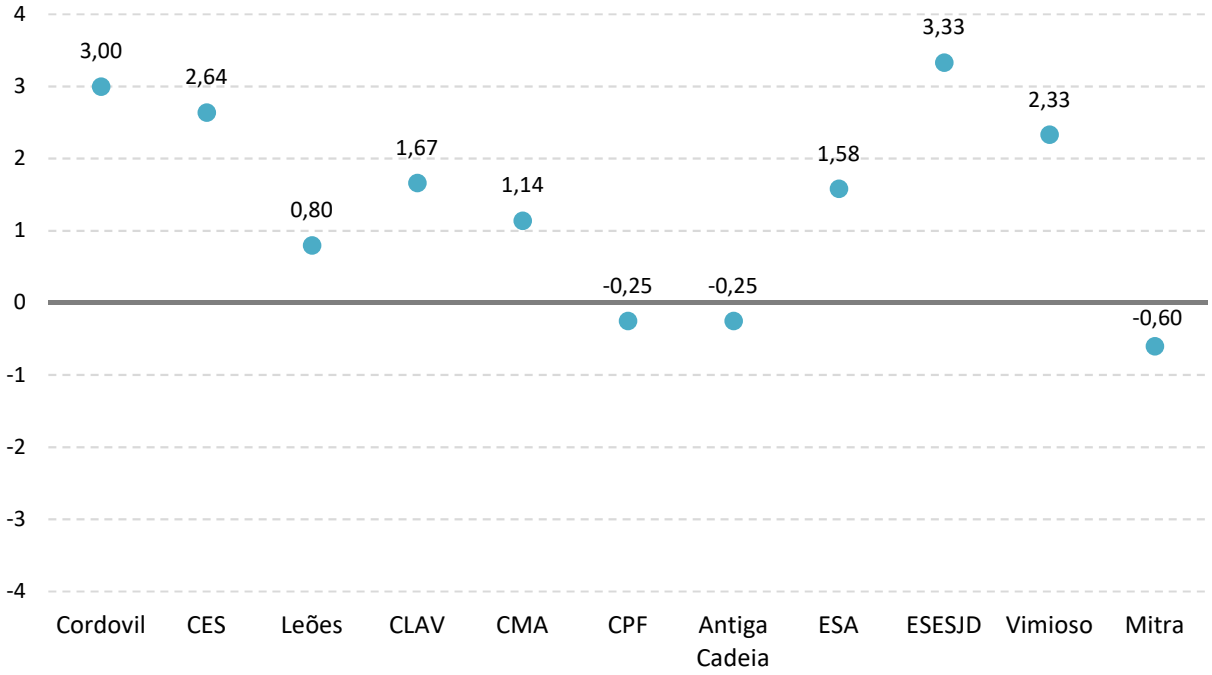


Gráfico 23 | Sistema de gestão documental da UÉ (Gesdoc)

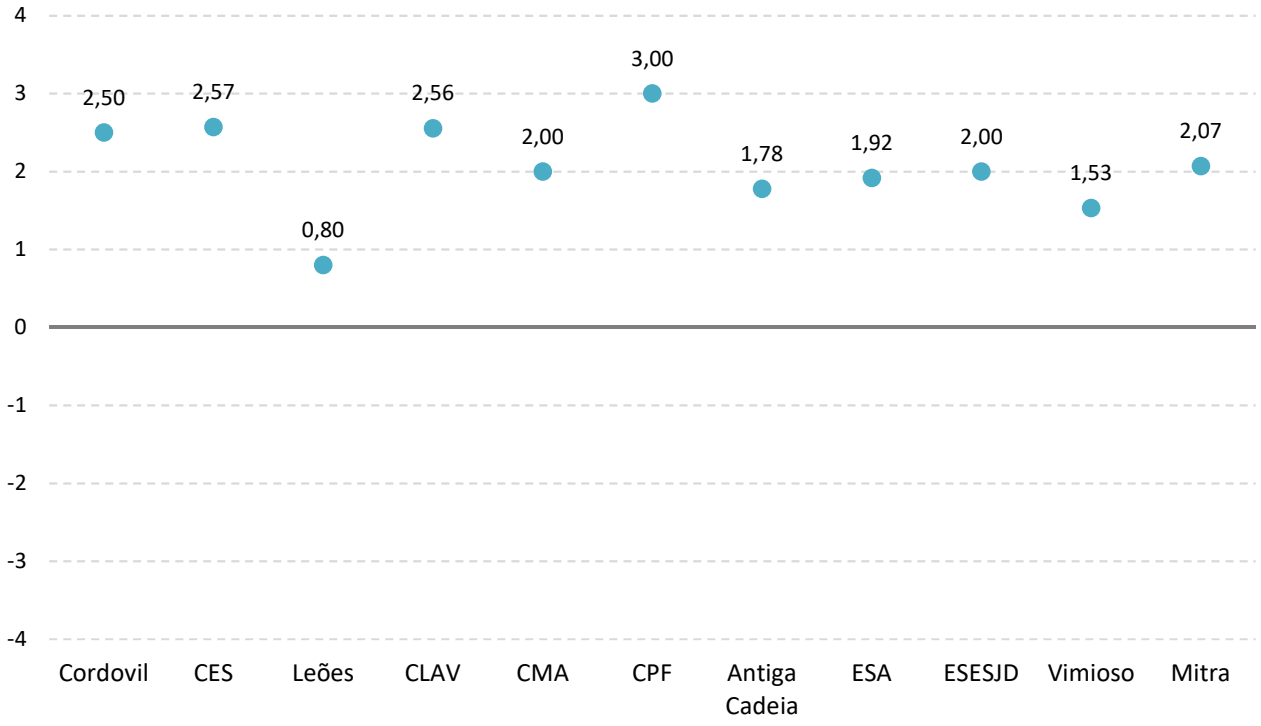


Gráfico 24 | Sistema de informação integrado da UÉ (SIIUE)

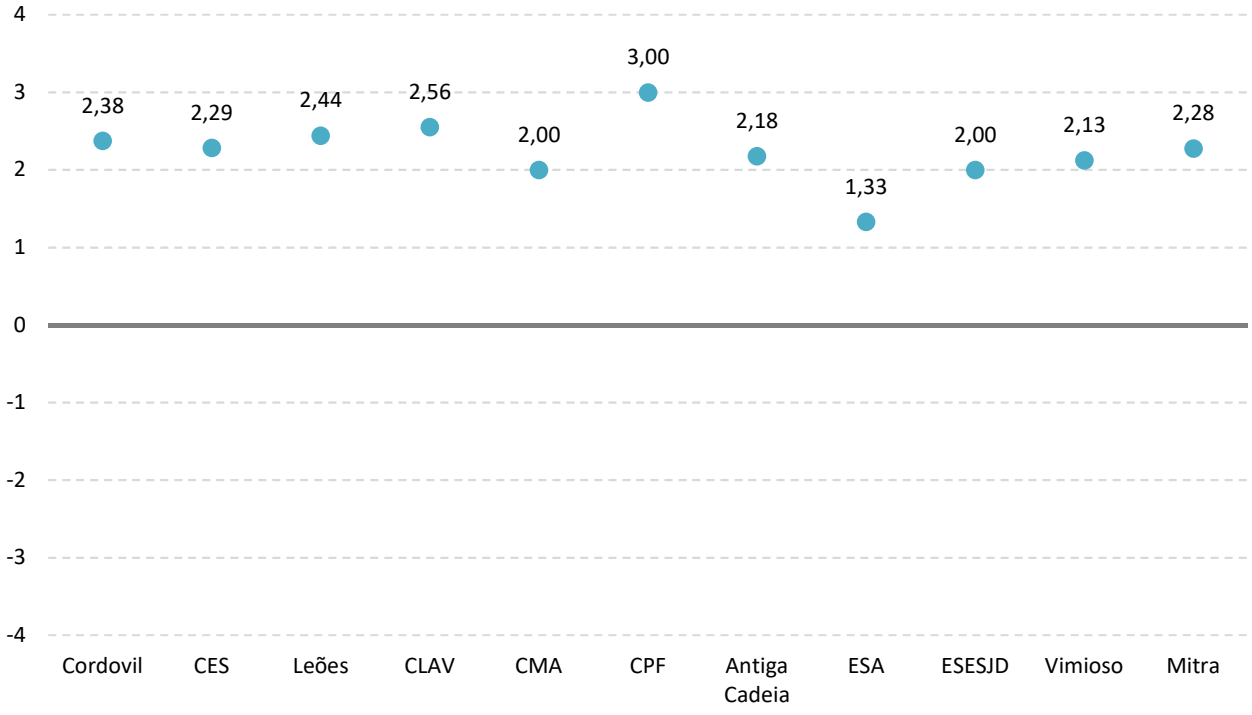
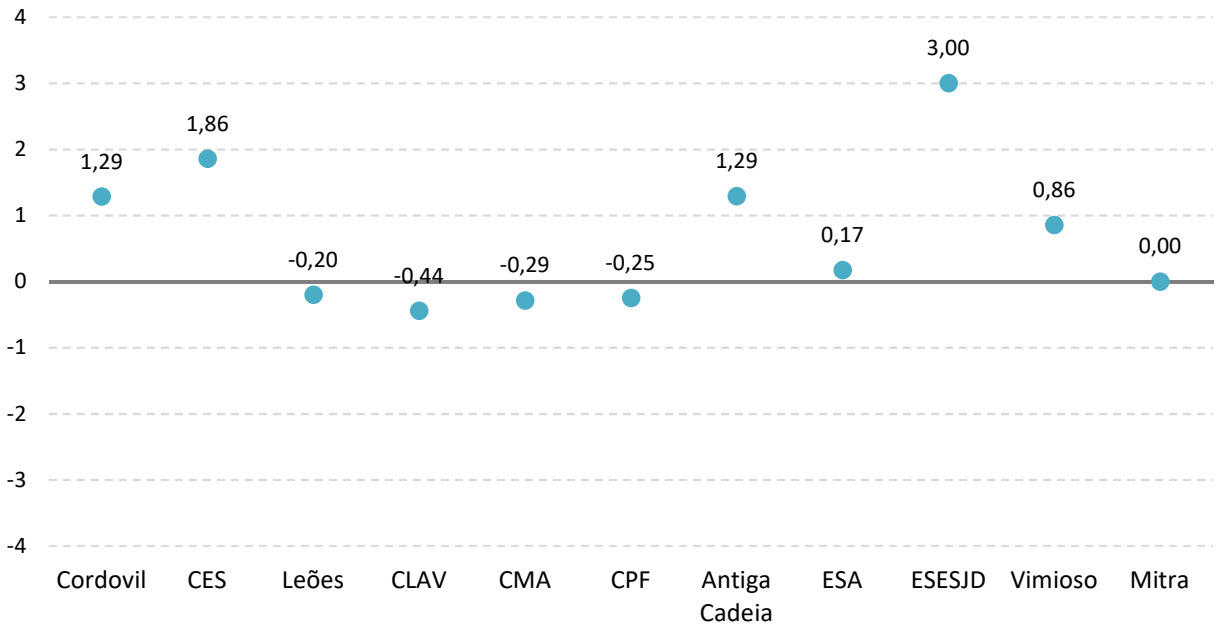


Gráfico 25 | Outros equipamentos/materiais necessários ao desenvolvimento do trabalho



2.3 Adequação das condições envolventes à realização do trabalho

Neste ponto da análise apresenta-se a descrição sintética da opinião dos trabalhadores sobre a adequação das condições envolventes à realização do trabalho através do índice de comparabilidade, conforme descrito na metodologia.

As condições, relativamente às quais é solicitada a opinião do pessoal técnico, administrativo e operacional, centram-se em aspetos relacionados com a manutenção e conservação dos espaços e edifícios, a segurança dos espaços e edifícios, os acessos para pessoas com mobilidade reduzida, o estacionamento, os locais para tomar refeições trazidas de casa, o bar/cantina/restaurante, os espaços de convívio, as infraestruturas desportivas e os transportes disponibilizados pela instituição.

A análise às opiniões expressas pelos respondentes é apresentada nos gráficos 26 a 36. Observa-se que os trabalhadores cujo local de trabalho é a Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus e o Colégio do Espírito Santo apresentam a melhor avaliação global, destacando-se a manutenção e conservação dos espaços e edifícios, a segurança dos espaços e edifícios, os locais para tomar refeições trazidas de casa e o bar/cantina/restaurante. Já os trabalhadores respondentes que trabalham no Colégio dos Leões, no Colégio Mateus de Aranda, no Palácio do Vimioso e no Pólo da Mitra emitiram maioritariamente opiniões negativas, com índices desfavoráveis em quase todos os itens, nomeadamente no que diz respeito à acessibilidade, à manutenção dos edifícios e à oferta de espaços para alimentação.

A acessibilidade para pessoas com mobilidade reduzida aparece como o problema transversal a todos os edifícios/pólos, apresentando a questão índices negativos em praticamente todos os locais. Verifica-se a mesma insatisfação, em quase todos os locais, relativamente às infraestruturas desportivas e aos transportes disponibilizados pela instituição.

Gráfico 26 | Casa Cordovil

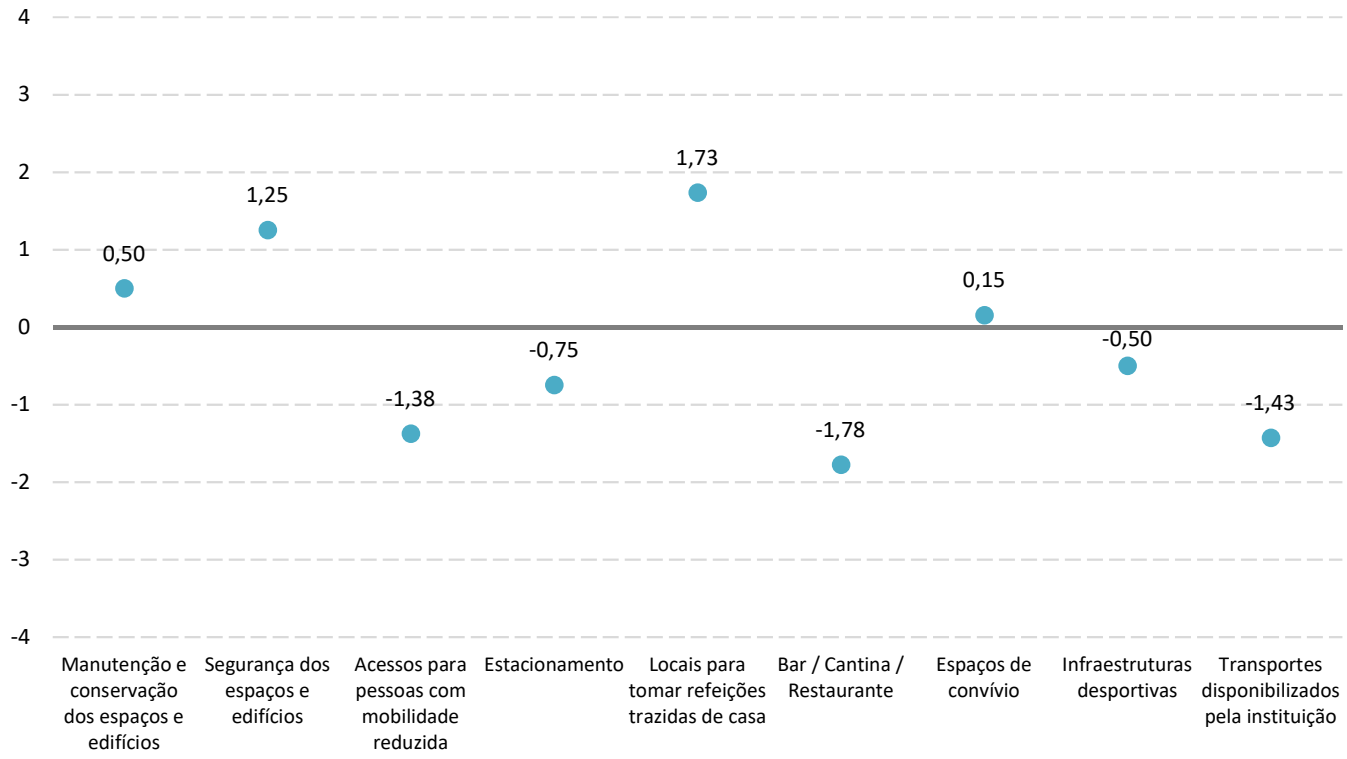


Gráfico 27 | Colégio do Espírito Santo

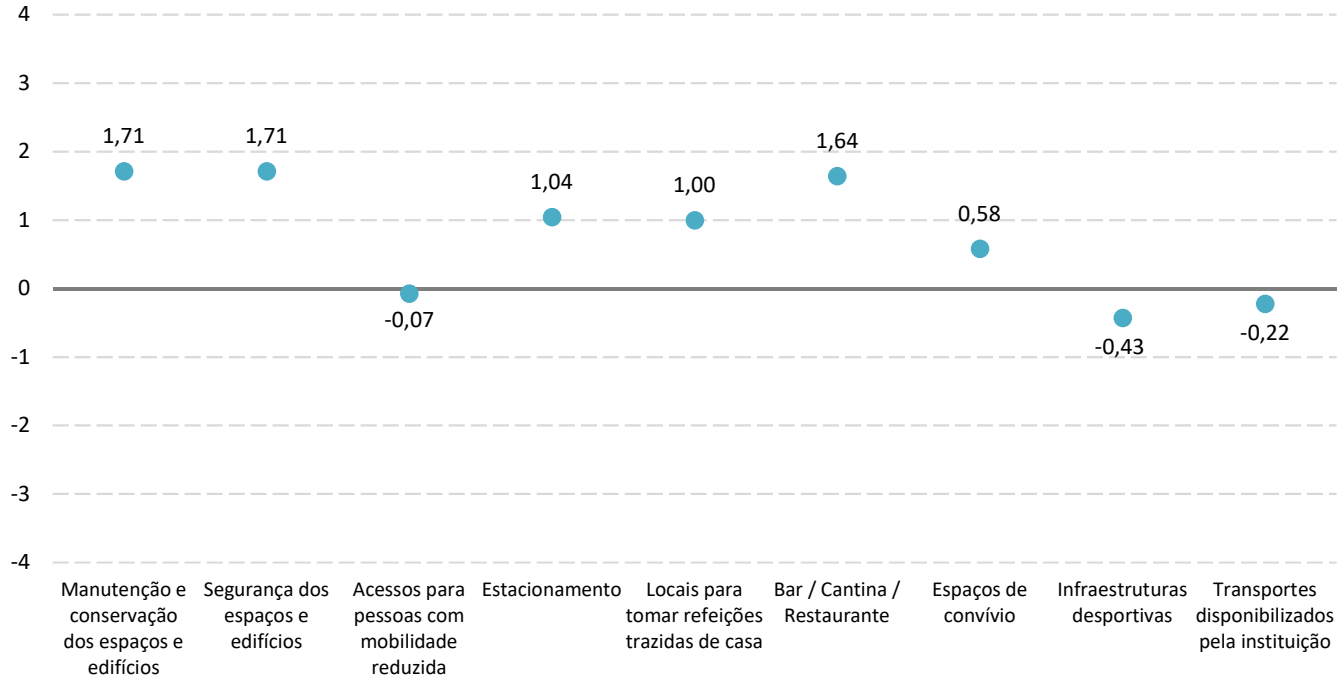


Gráfico 28 | Colégio dos Leões

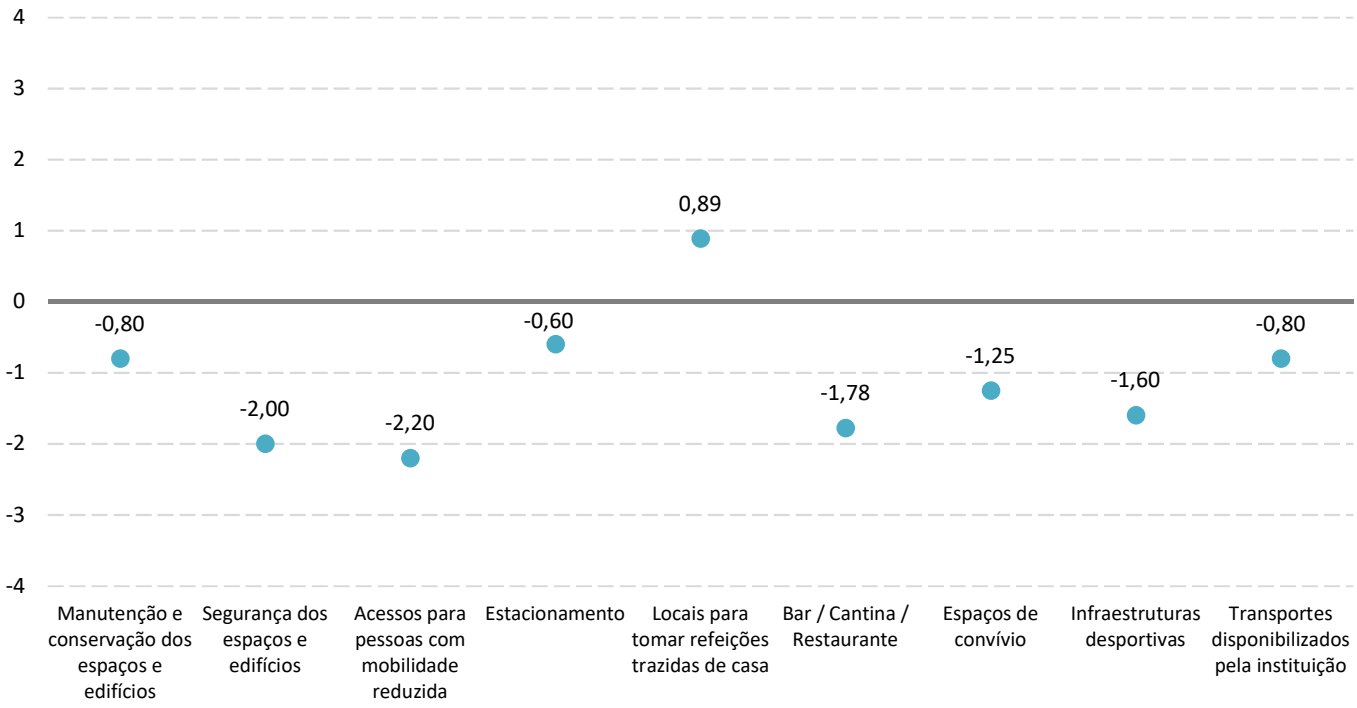


Gráfico 29 | Colégio Luis António Verney

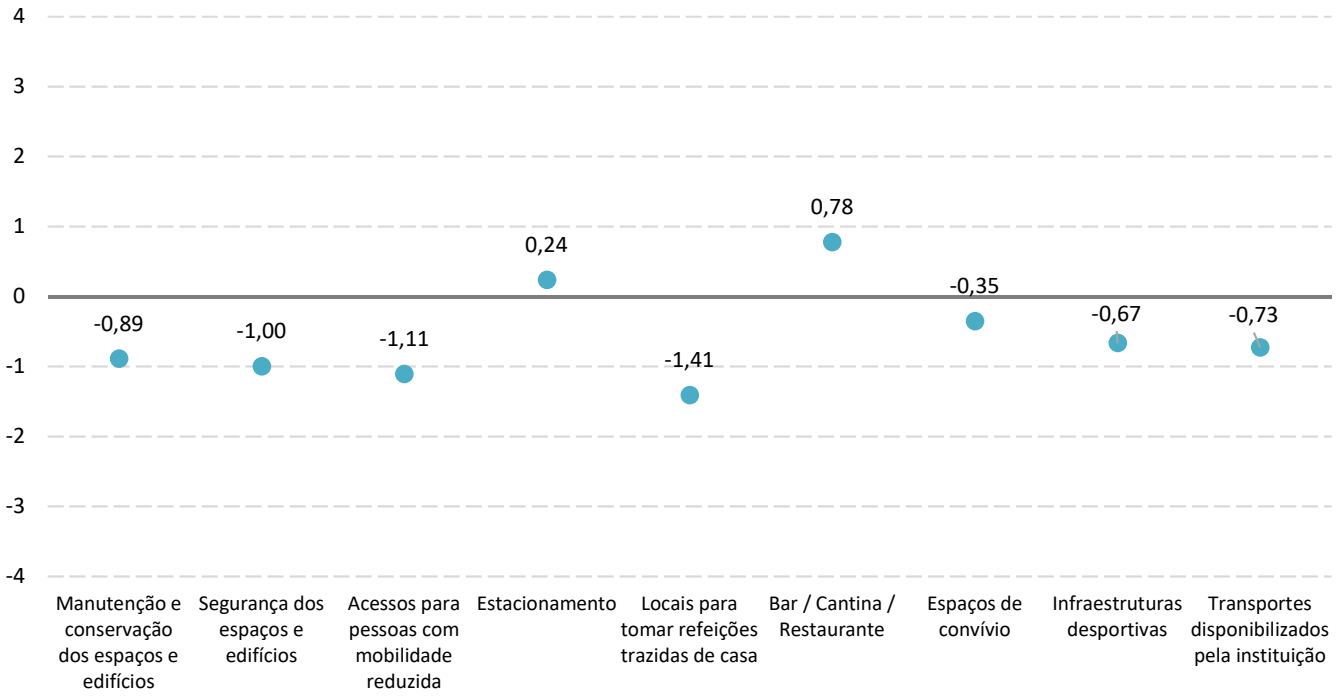


Gráfico 30 | Colégio Mateus de Aranda

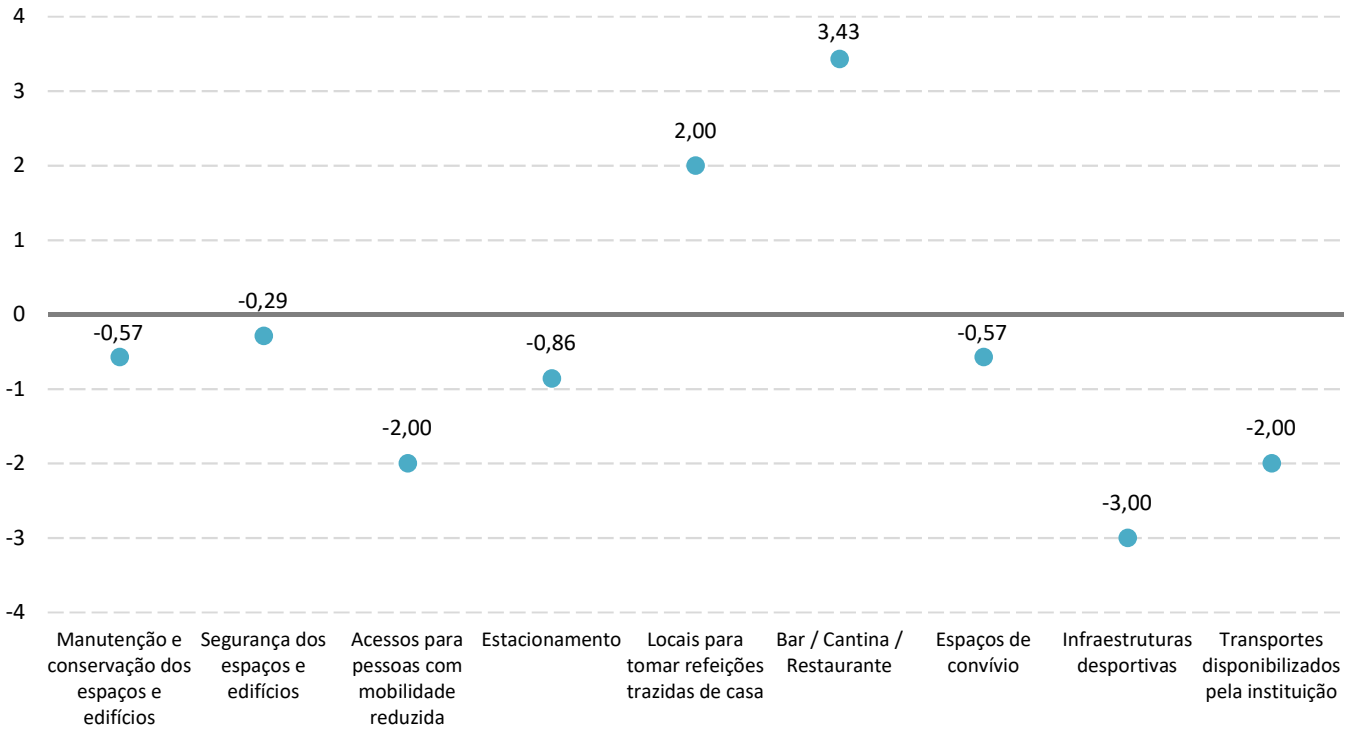


Gráfico 31 | Colégio Pedro da Fonseca

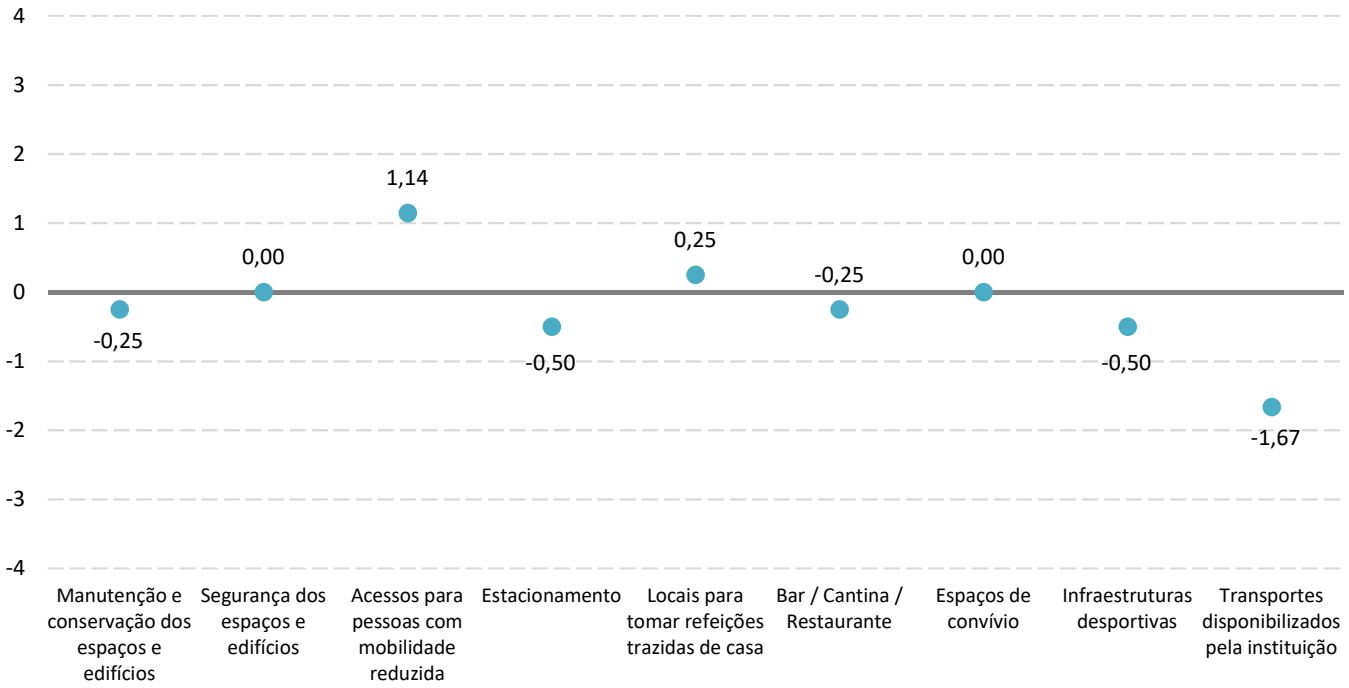


Gráfico 32 | Edifício da Antiga Cadeia

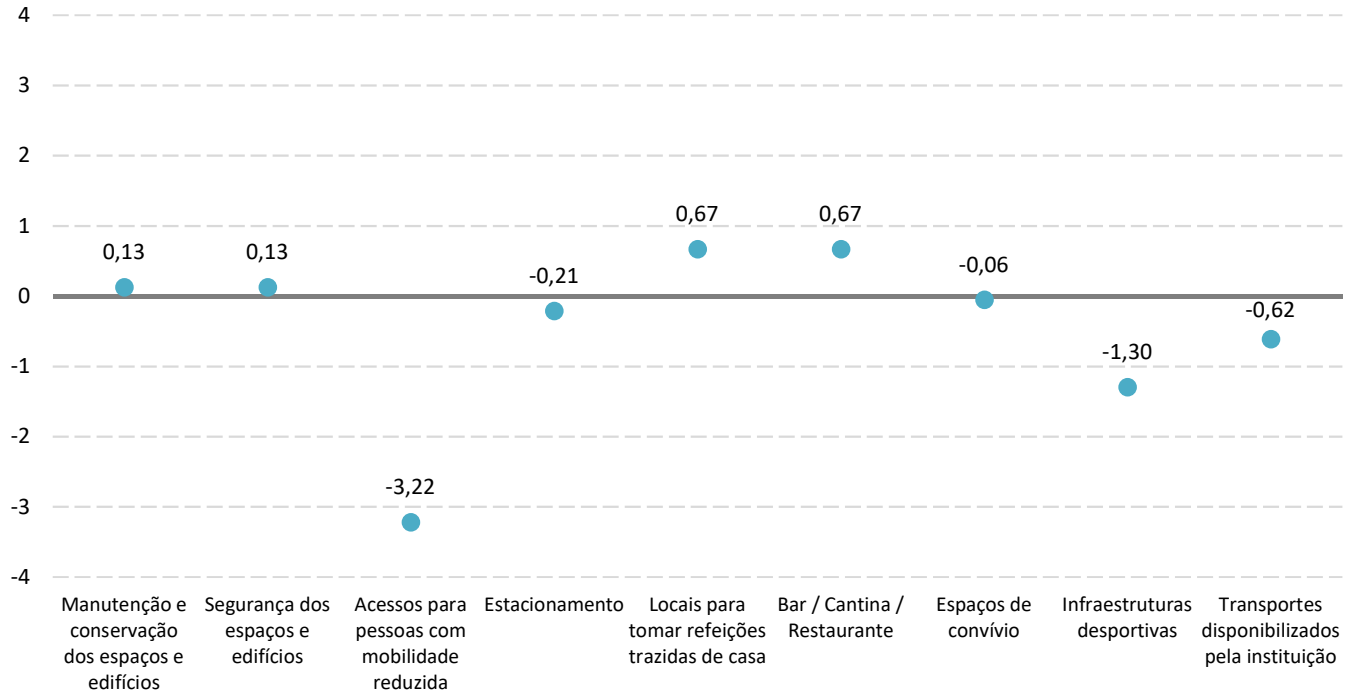


Gráfico 33 | Edifício de Santo Agostinho

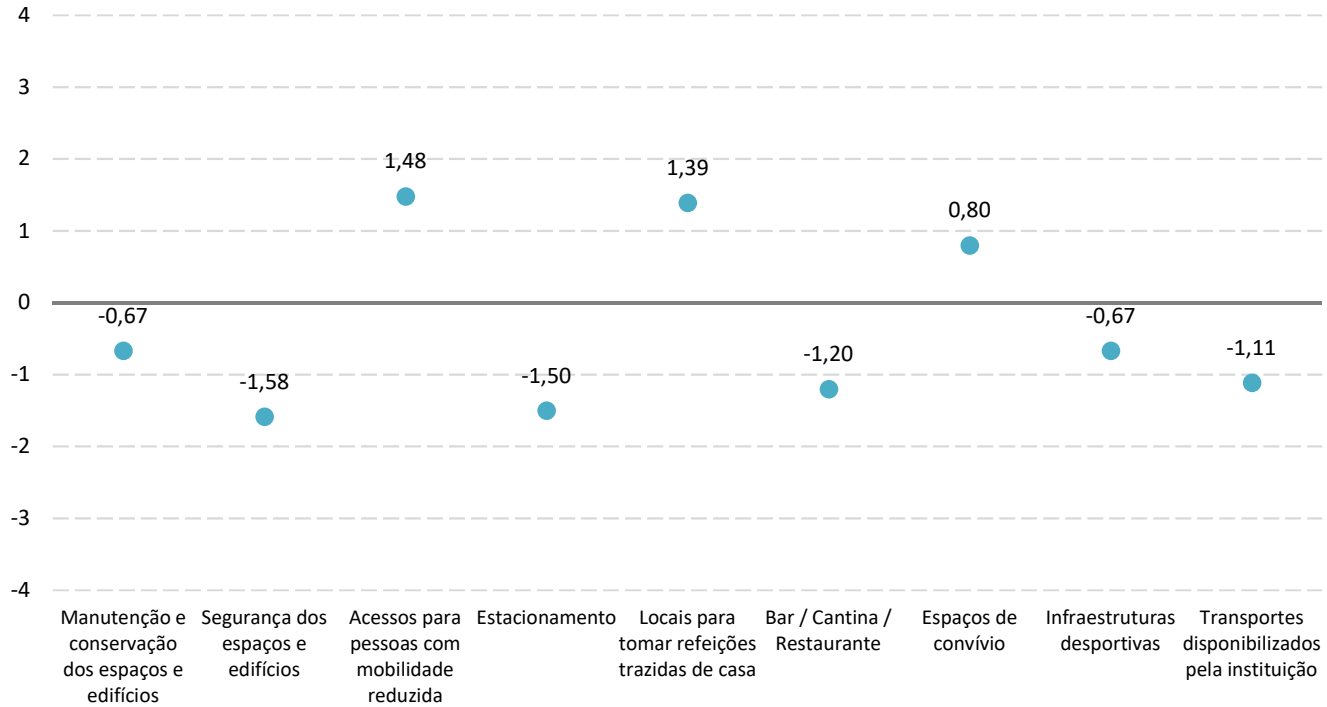


Gráfico 34 | Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus

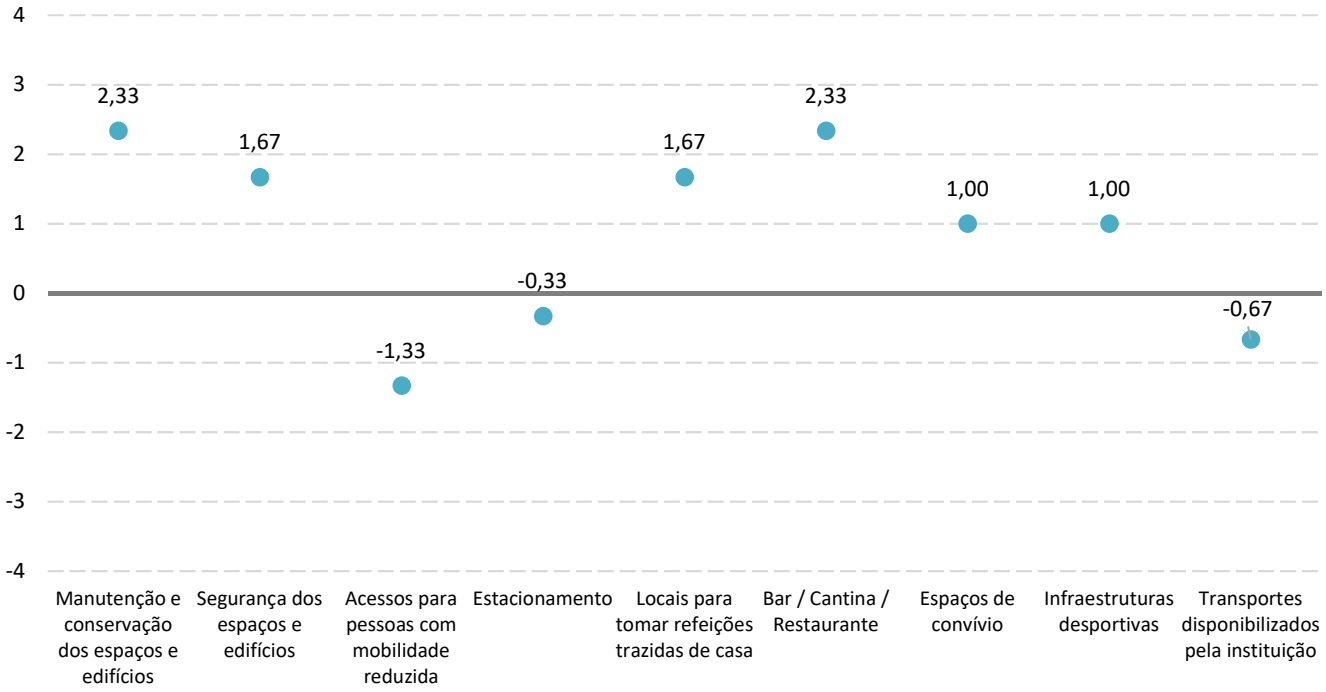


Gráfico 35 | Palácio do Vimioso

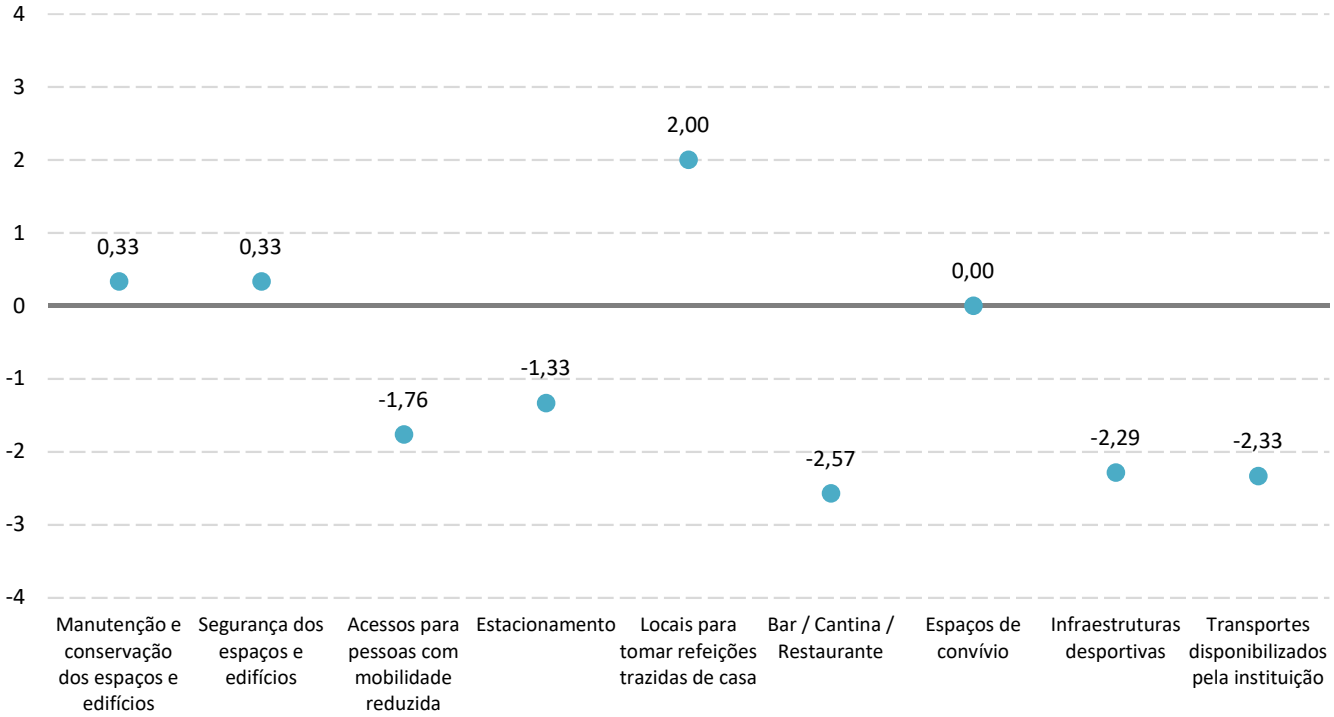
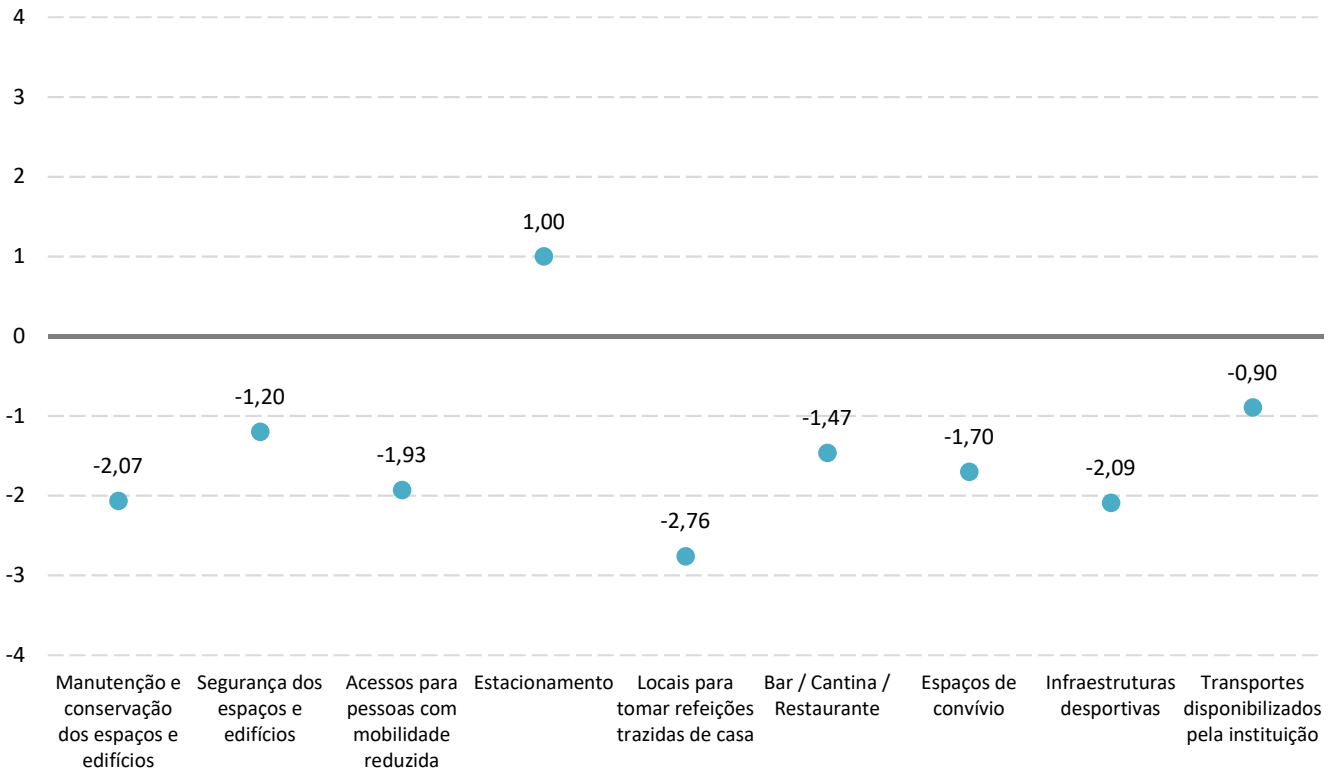


Gráfico 36 | Pólo da Mitra



2.4 Organização na execução das tarefas

Neste ponto são apresentados os resultados e respetiva análise à opinião dos trabalhadores, por categoria profissional, através do índice de comparabilidade, conforme descrito na metodologia, sobre as questões relacionadas com a organização na execução das tarefas.

Os trabalhadores emitiram a sua opinião sobre as seguintes questões:

- A resposta às tarefas atribuídas é comportável durante o horário normal de trabalho;
- São disponibilizados os meios necessários para o cumprimento dos prazos estipulados;
- O número de trabalhadores existente na unidade/serviço onde trabalha é adequado ao volume de trabalho;
- Existe um equilíbrio saudável entre o trabalho e a sua vida pessoal.

Os resultados das respostas são apresentados nos gráficos 37 a 40. Todas as carreiras profissionais, avaliam positivamente a primeira questão relativa à capacidade de resposta às tarefas atribuídas durante o horário normal de trabalho e a disponibilização dos meios necessários para cumprimento dos prazos.

Em relação ao equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, todos os trabalhadores manifestaram uma opinião positiva, destacando que as opiniões mais favoráveis são dos assistentes operacionais e dos técnicos superiores.

Importa salientar que a adequabilidade entre o número de trabalhadores existentes nas unidades/serviços e o volume de trabalho é o único item que apresenta índices negativos em todas as carreiras profissionais, com mais evidência nos assistentes operacionais e nos técnicos superiores.

Em síntese, independentemente da carreira profissional, os trabalhadores consideram adequado tanto o ambiente para a realização das tarefas quanto o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, no entanto, manifestam uma opinião generalizada de que existe insuficiência de pessoal face ao volume de trabalho existente.

Gráfico 37 | Assistente Operacional

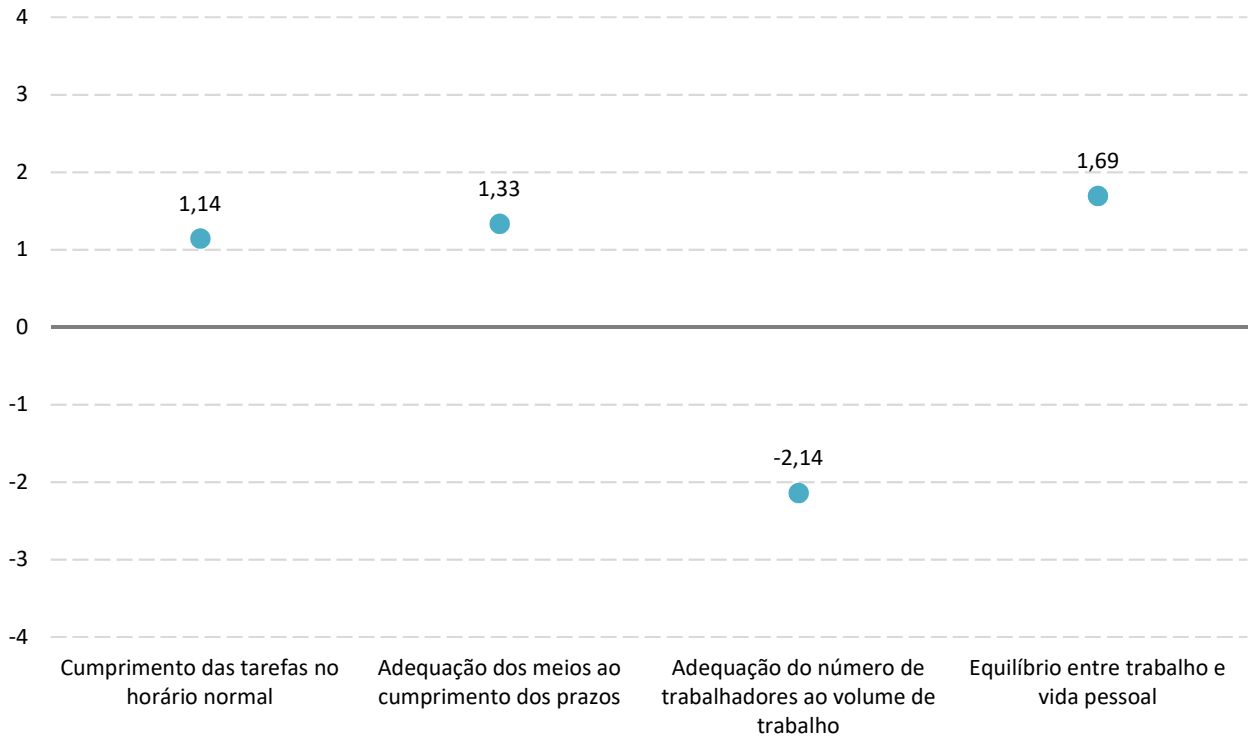


Gráfico 38 | Assistente Técnico

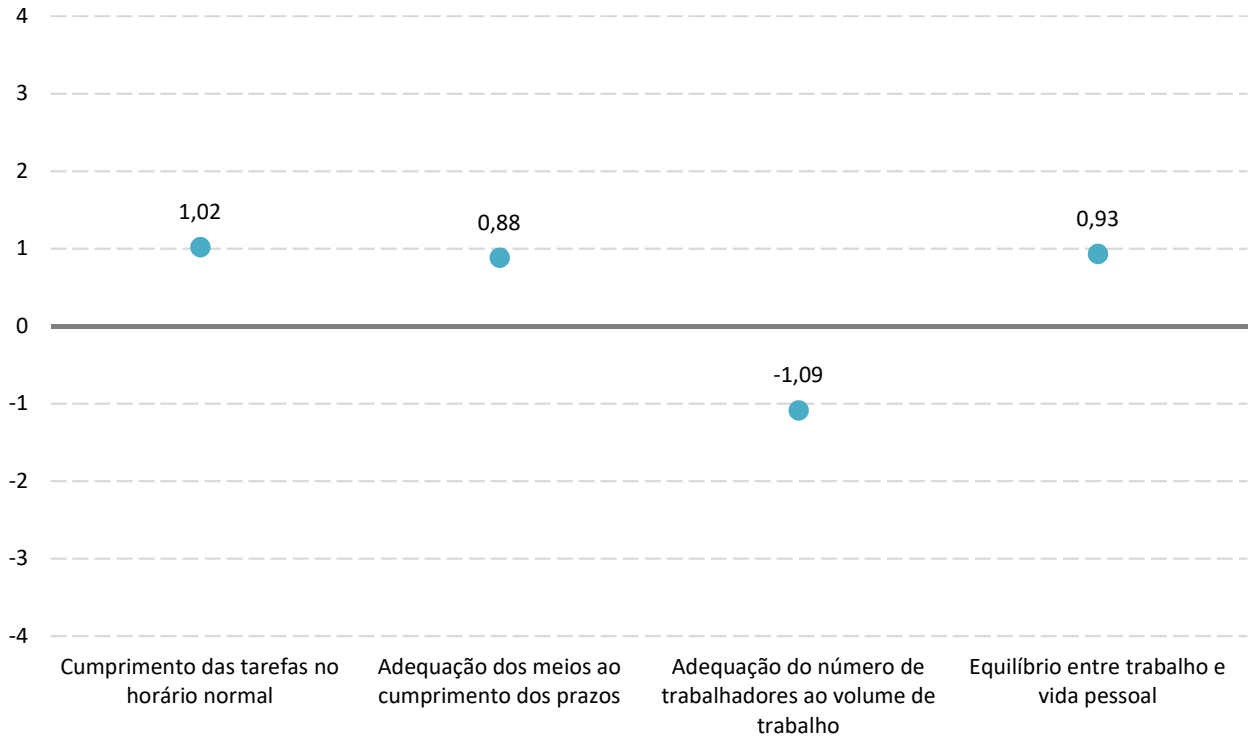


Gráfico 39 | Técnico Superior

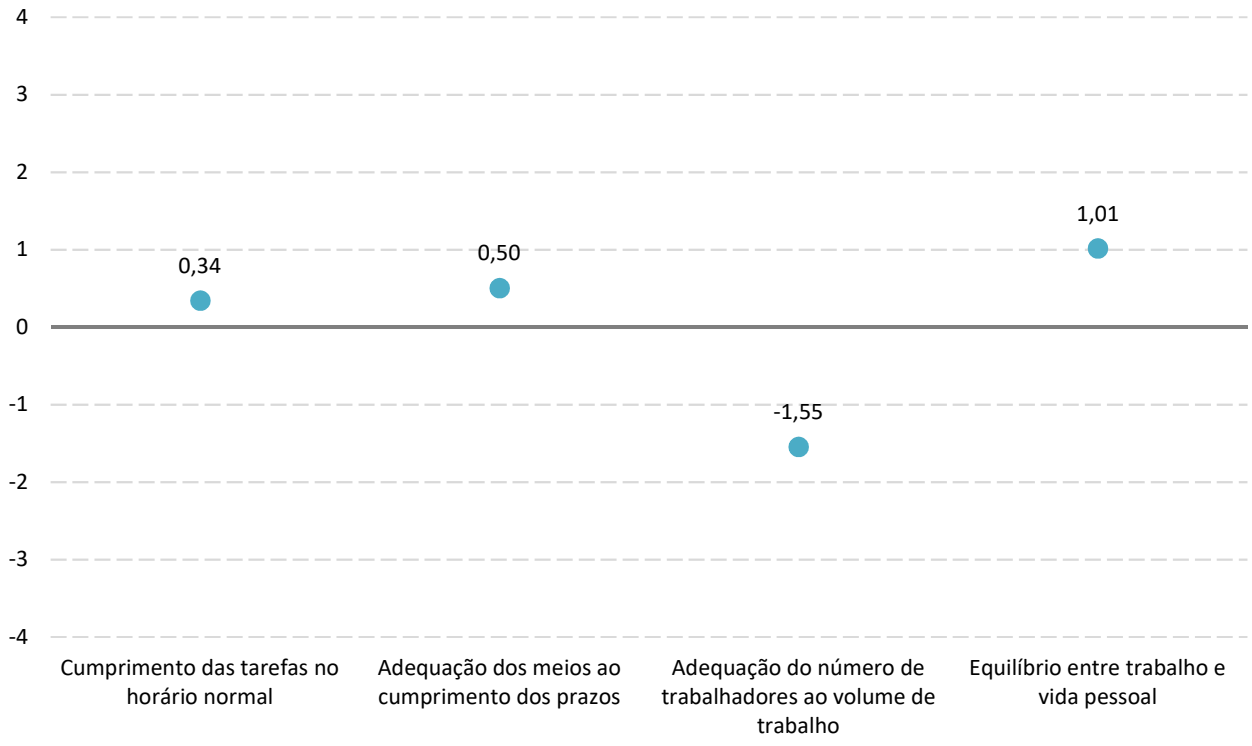
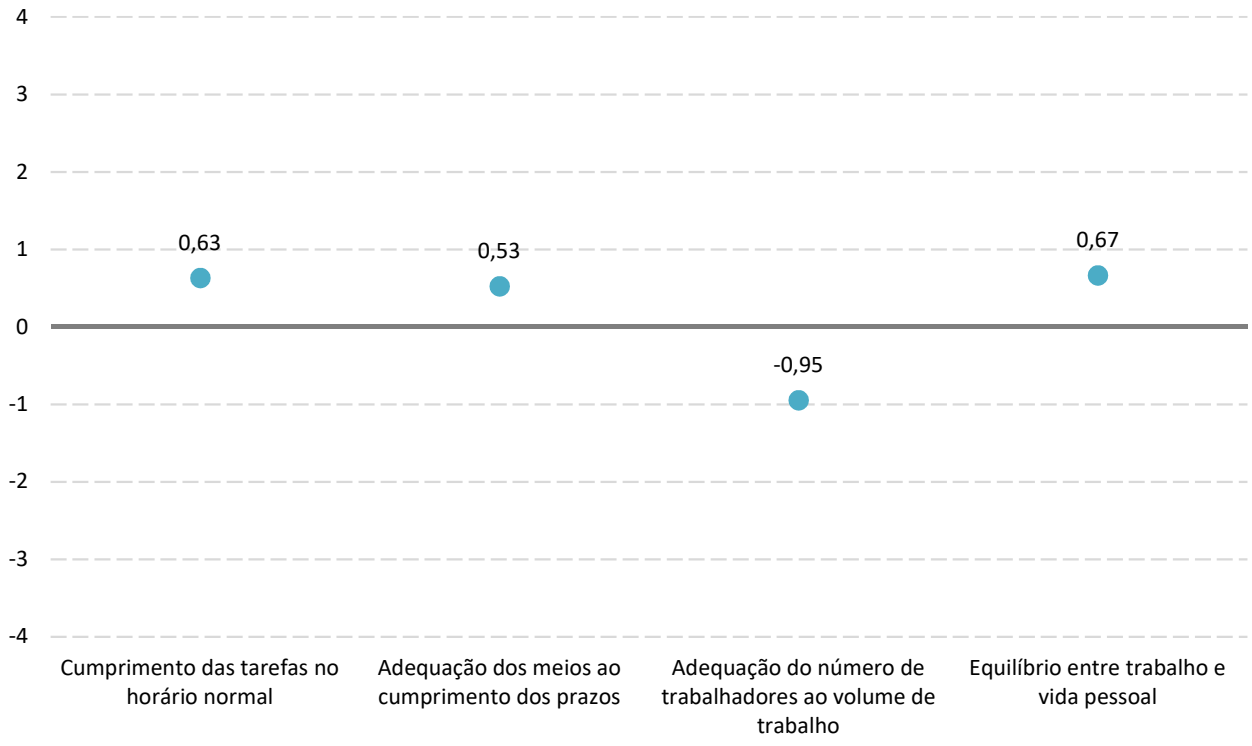


Gráfico 40 | Carreira especial/Outro



2.5 Implementação das medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Os trabalhadores foram questionados sobre a implementação de medidas de conciliação entre a vida profissional e pessoal. Neste tópico foi solicitada opinião sobre: a opção "direito a desligar – suspender notificações" disponibilizada no GesDoc, a dispensa de serviço isenta de compensação no dia do aniversário, o gozo de excesso de horas de trabalho durante o mês seguinte, a possibilidade de realização de reuniões através de videoconferência para determinados fins em contextos particulares, a celebração de protocolos com instituições (ex.: creches, jardins de infância, escolas), o *Junior Summer School*, as consultas de psicologia com preço reduzido e a prestação de serviço em teletrabalho.

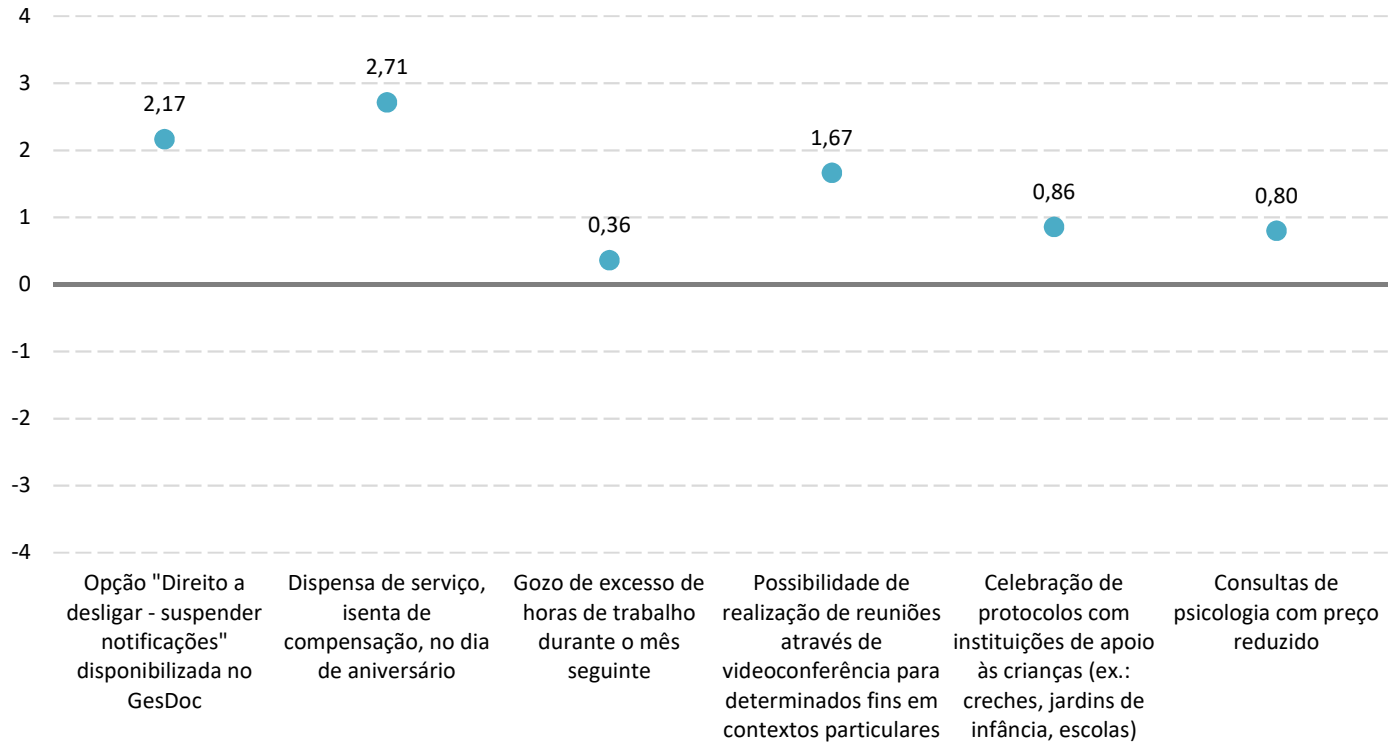
A síntese das respostas é apresentada nos gráficos 41 a 44. Os trabalhadores manifestaram opinião positiva em relação a todas as medidas. A dispensa de serviço isenta de compensação no dia de aniversário é a medida que apresenta os índices mais elevados em todas as carreiras profissionais e a opção 'direito a desligar - suspender notificações' no GesDoc é a mais valorizada pelos técnicos superiores. O teletrabalho é mais valorizado pelas carreiras especiais e de técnico superior, possivelmente devido à sua maior aplicabilidade nestas realidades profissionais.

As medidas como a *Junior Summer School*, as consultas de psicologia com preço reduzido e os protocolos com instituições de apoio às crianças receberam avaliações positivas sendo essencialmente valorizadas pelos técnicos superiores.

Verifica-se, ainda, que o gozo do excesso de horas de trabalho durante o mês seguinte é o item que regista avaliações positivas mais baixas.

Conclui-se que as medidas de valorização pessoal, como a dispensa de serviço no aniversário, são avaliadas positivamente por todas as carreiras profissionais. A natureza da carreira profissional influência a avaliação das medidas relacionadas à flexibilidade, como o teletrabalho e a videoconferência, às quais os trabalhadores das carreiras técnicas atribuem uma maior valorização.

Gráfico 41 | Assistente Operacional



Nota: Dado que o número de respostas válidas dos assistentes operacionais relativamente à *Junior Summer School* e à prestação de serviço em teletrabalho é inferior a 5, não são apresentados valores do índice para estes itens.

Gráfico 42 | Assistente Técnico

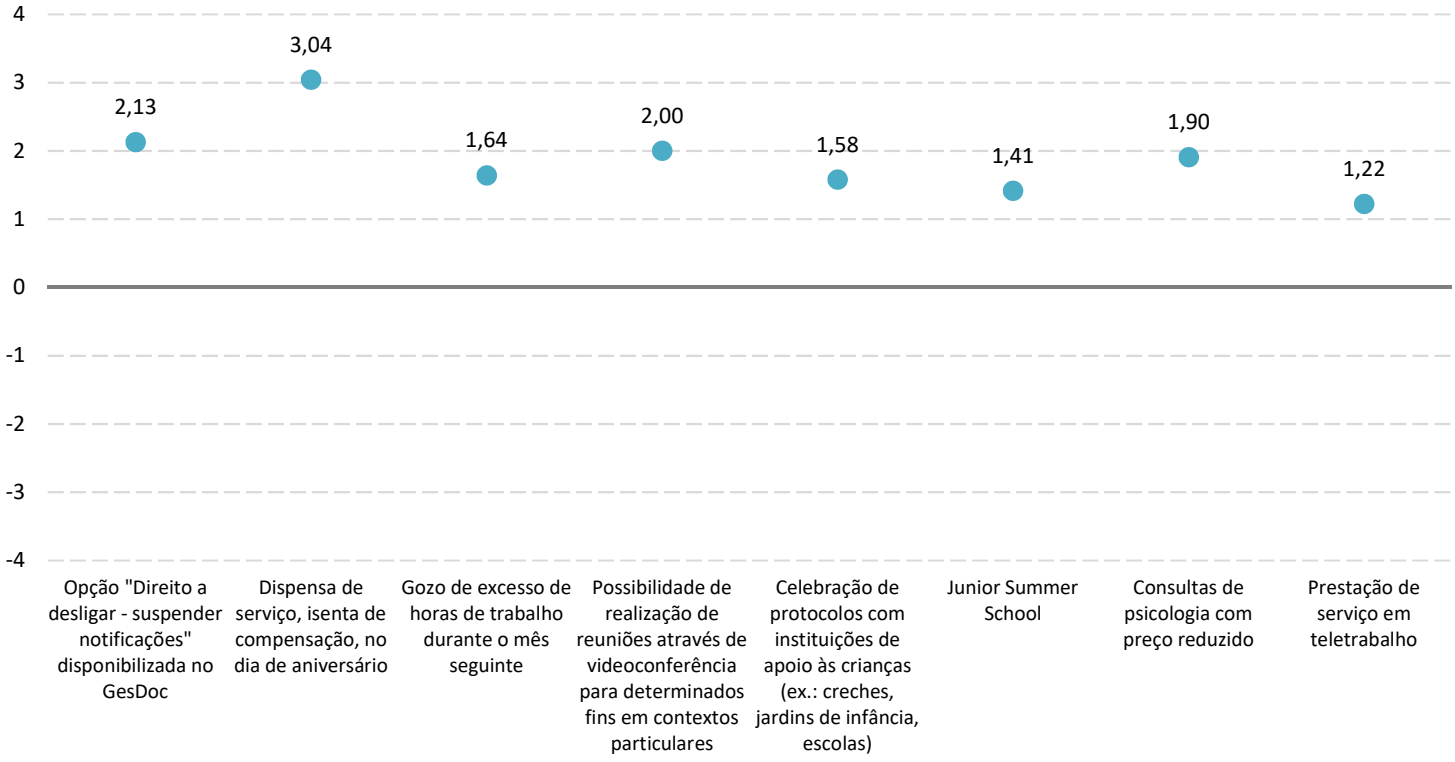


Gráfico 43 | Técnico Superior

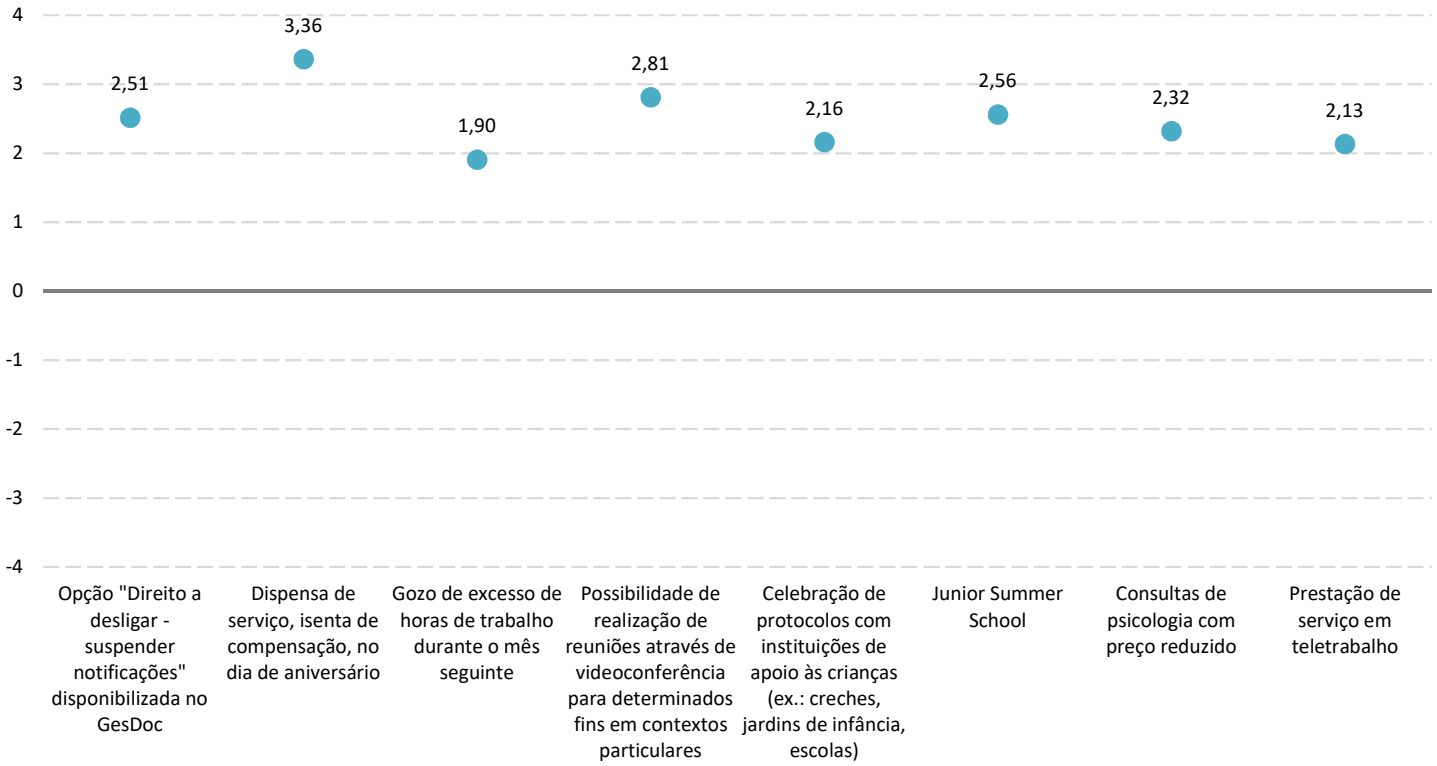
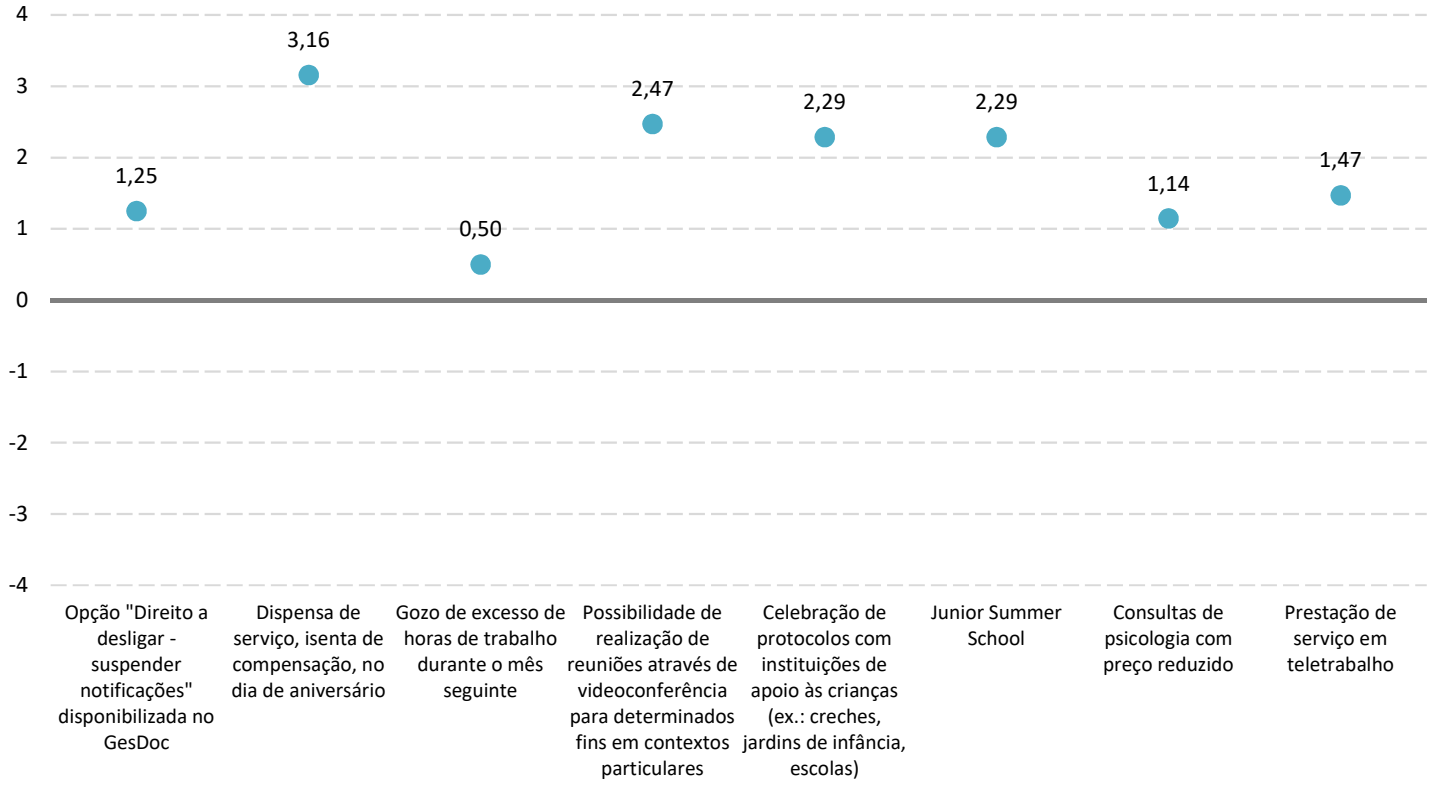


Gráfico 44 | Carreira especial/Outro



2.6 Desenvolvimento profissional

2.6.1. Ações de formação

Relativamente à opinião dos trabalhadores sobre a adequabilidade das ações de formação disponibilizadas pela Instituição, evidencia-se, no gráfico 45, todas as carreiras profissionais, manifestaram uma opinião negativa, com variações entre -1,52 e -2,24. Contudo, quando questionados sobre as propostas efetuadas à(s) chefia(s) de ação(ões) de formação relevantes para o desenvolvimento profissional, a maioria dos respondentes (76,14%) indicou já ter proposto à(s) chefia(s) a frequência de ações de formação. Apesar do elevado número de propostas feitas, apenas 41,62% dos colaboradores realizaram as formações propostas (gráfico 46). Estes resultados implicam a promoção de uma reflexão interna.

Gráfico 45 | Ações de formação disponibilizadas pela instituição vão de encontro às necessidades profissionais

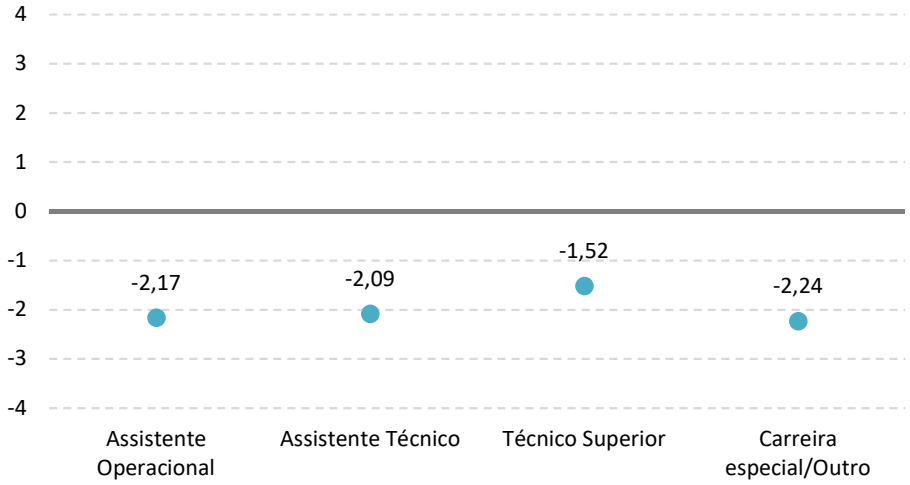
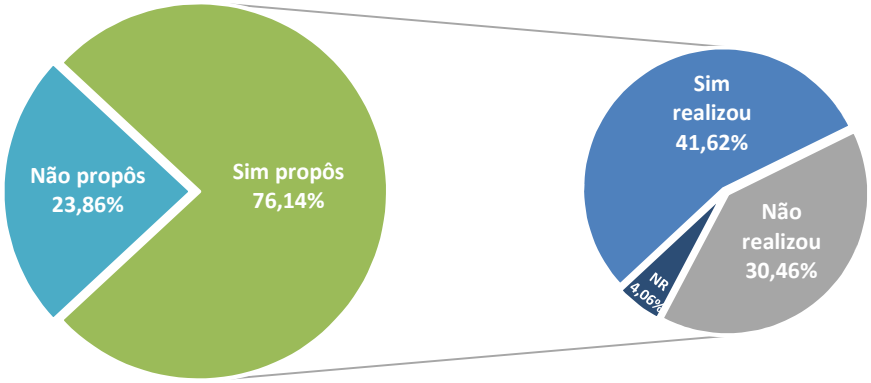


Gráfico 46 | Já propôs à(s) chefia(s) a frequência de ação(ões) de formação que tenha considerado relevante(s) para o seu desenvolvimento profissional?

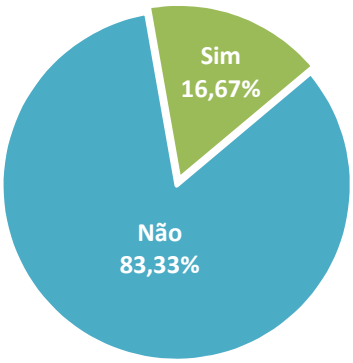


Respostas válidas: 197

2.6.2. Participação em programas de mobilidade de intercâmbio internacional

Os trabalhadores foram também questionados sobre a participação em programas de mobilidade de intercâmbio internacional (programas Erasmus ou outros). O gráfico 47 revela que apenas 16,67% dos respondentes participaram nestes programas, enquanto a maioria (83,33%) indicou não ter participado. Estes resultados indiciam a necessidade de promoção de ações de sensibilização para a participação dos trabalhadores neste tipo de programas.

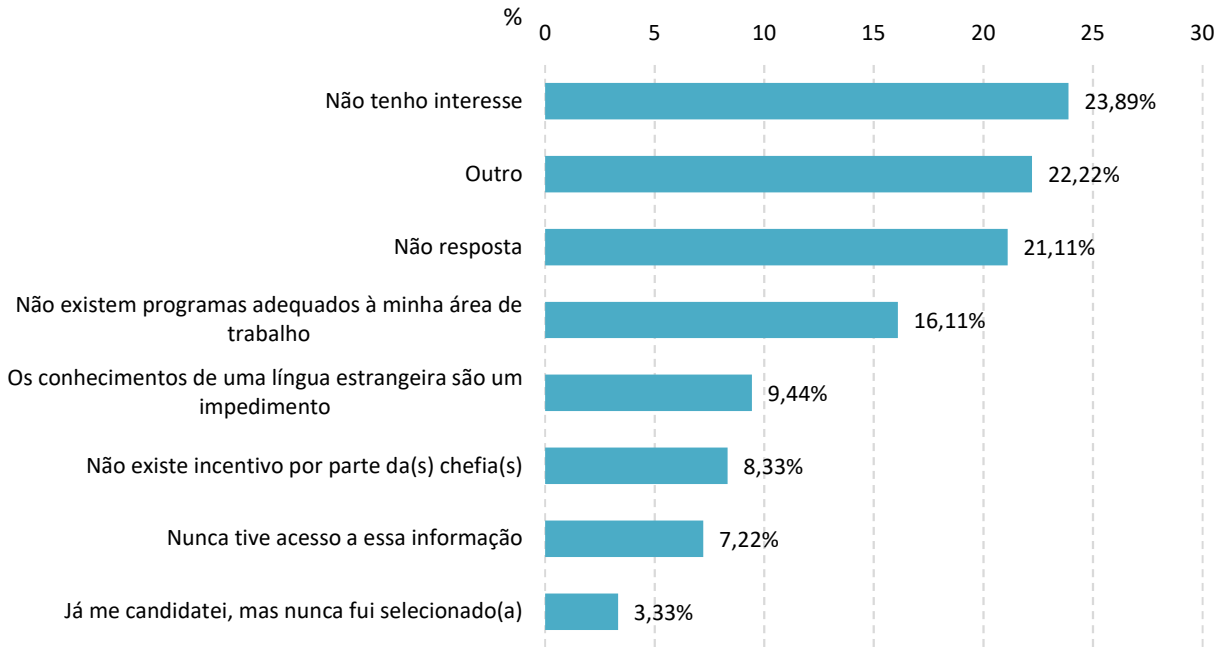
Gráfico 47 | Participação em programas de mobilidade de intercâmbio internacional



Respostas válidas: 216

Aos respondentes que indicaram que não participaram em programas de mobilidade de intercâmbio internacional foi-lhes solicitado que indicassem o(s) motivo(s). Observa-se, no gráfico 48, que os motivos mais indicados pelos respondentes para não participar em programas de mobilidade de intercâmbio internacional foram a falta de interesse (23,9%) e a ausência de oportunidades adequadas à área de trabalho (16,1%).

Gráfico 48 | Motivos para a não participação em programas de mobilidade de intercâmbio internacional



Respostas válidas: 180

As respostas dos trabalhadores que assinalaram "outro motivo" para não participarem em programas de mobilidade de intercâmbio internacional, são as que constam na figura 1.

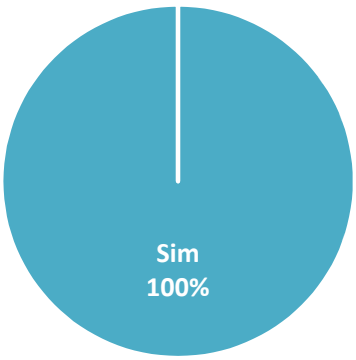
A imagem representa as palavras mais mencionadas pelos trabalhadores num total de 40 respostas consideradas. As palavras aparecem com tamanho proporcional à sua frequência de resposta, com destaque para: questões familiares e o excesso de trabalho.

Figura 1 | Motivos para a não participação em programas de mobilidade de intercâmbio internacional



Todos os respondentes que participaram em programas de mobilidade de intercâmbio internacional consideram que essa experiência foi benéfica para o desenvolvimento da sua atividade (gráfico 49).

Gráfico 49 | Experiência benéfica para o desenvolvimento da atividade profissional



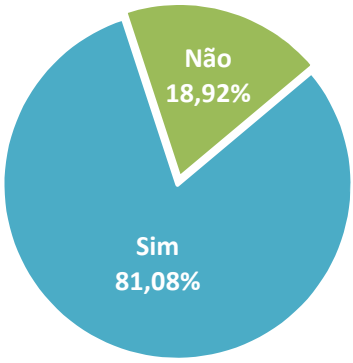
Respostas válidas: 36

2.6.3. Condições para conciliar o trabalho com a continuação dos estudos

No que diz respeito às condições para conciliar o trabalho com a continuação dos estudos, 81% dos respondentes, que iniciaram os estudos depois de possuir o vínculo de trabalho, consideram que as condições oferecidas são favoráveis à continuação dos estudos (gráfico 50).

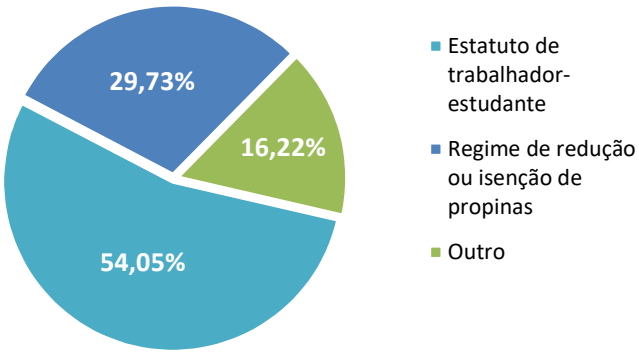
Relativamente aos regimes de que beneficiam, 54, 05% indicaram o estatuto trabalhador-estudante e 29,73% indicaram o regime de redução ou isenção de propinas (gráfico 51).
Em relação às respostas na categoria de resposta "outro": 2 respondentes indicaram que beneficiam dos dois regimes especiais em simultâneo, 2 efetuaram o pedido e aguardam a decisão, 2 não beneficiam de nenhum dos regimes (gráfico 51).

Gráfico 50 | A Instituição fornece condições favoráveis para conciliar o trabalho com a continuação dos estudos



Respostas válidas: 37

Gráfico 51 | Beneficia ou beneficiou de algum regime especial



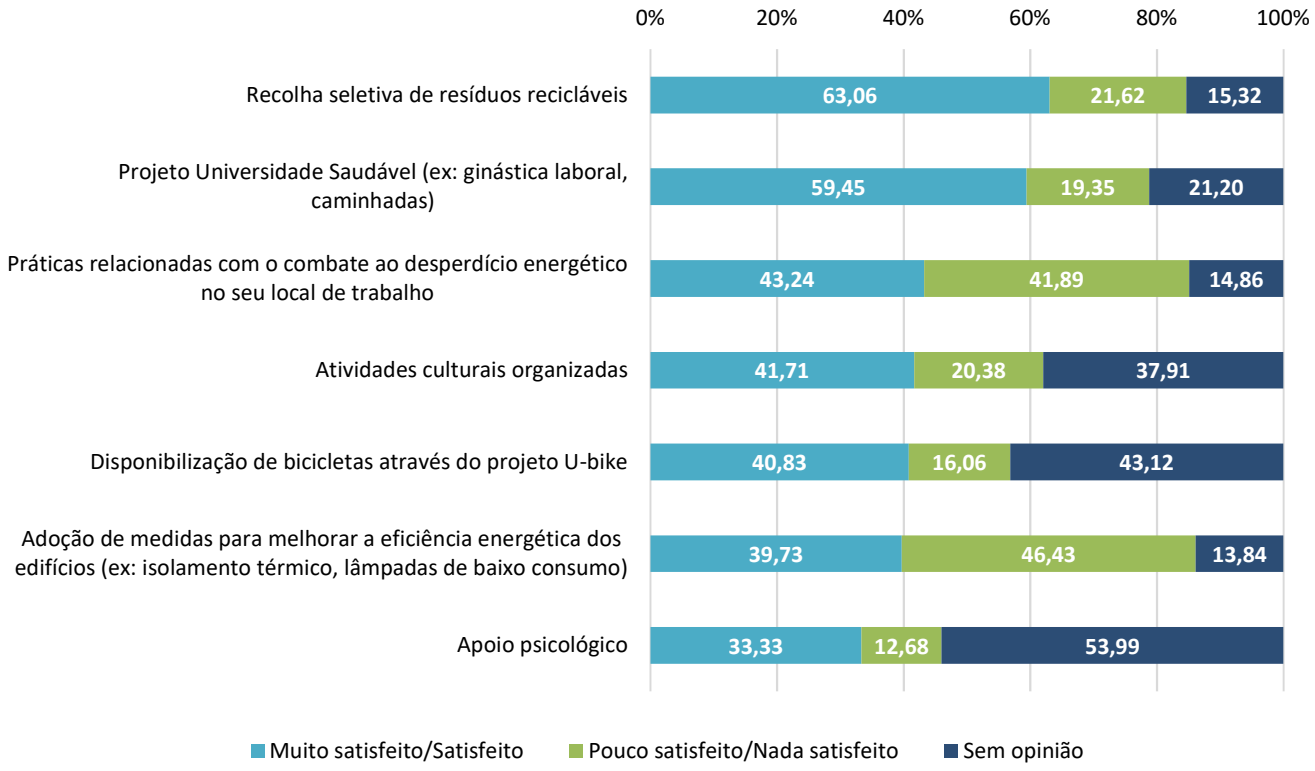
Respostas válidas: 37

2.7 Políticas para a sustentabilidade ambiental, saúde laboral e ligação com a comunidade

Para efetuar a análise das respostas dos trabalhadores acerca da sua opinião sobre as políticas para a sustentabilidade ambiental, saúde laboral e ligação com a comunidade promovidas pela Instituição agruparam-se as categorias de resposta muito satisfeito/satisfeito e as categorias pouco satisfeito/nada satisfeito.

Verifica-se, no gráfico 52, que a maioria dos respondentes se encontram muito satisfeitos/satisfeitos com a recolha seletiva de resíduos recicláveis (63,06%) e com o Projeto Universidade Saudável (ex.: ginástica laboral, caminhadas) (59,45%). Verifica-se ainda, que 46,4% se encontram pouco satisfeitos/nada satisfeitos com a adoção de medidas para melhorar a eficiência energética dos edifícios (ex.: isolamento térmico, lâmpadas de baixo consumo).

Gráfico 52 | Grau de satisfação relativamente às políticas para a sustentabilidade ambiental, saúde laboral e ligação com a comunidade promovidas pela Instituição



Questionados sobre as medidas que a Universidade poderia implementar de forma a diminuir a pegada ecológica, os trabalhadores indicaram as seguintes medidas sintetizadas na figura 2.

Figura 2 | Medidas que a UÉ poderia implementar de forma a diminuir a pegada ecológica



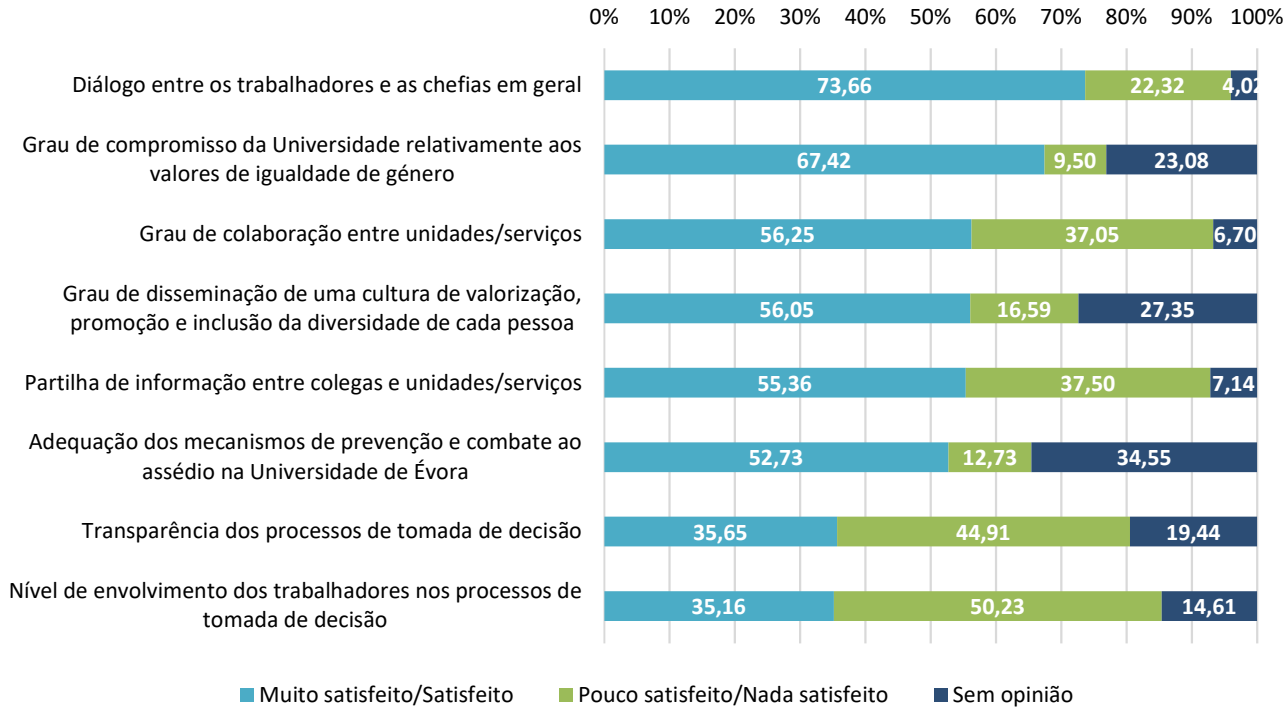
A imagem representa as palavras mais mencionadas pelos trabalhadores que responderam à pergunta aberta, num total de 171 respostas consideradas. As palavras aparecem com tamanho proporcional à sua frequência, com destaque para: isolamento térmico, consumo consciente e redução de papel.

2.8 Cultura da Instituição

Para efetuar a análise das respostas dos trabalhadores acerca da cultura da Instituição agruparam-se as categorias de resposta por muito satisfeito/satisfeito, pouco satisfeito/nada satisfeito e sem opinião.

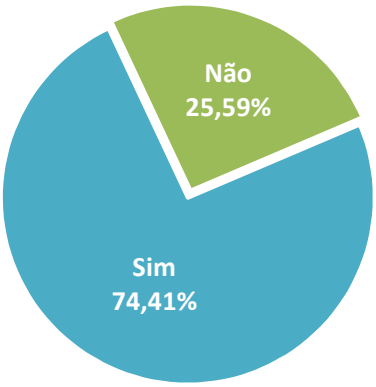
A análise às respostas recebidas é sintetizada no gráfico 53. O diálogo entre os trabalhadores e as chefias (73,66%) e o grau de compromisso da Universidade em relação aos valores de igualdade de género (67,42%), são os aspetos mais assinalados pelos respondentes como muito satisfeitos/satisfeitos. Verifica-se, ainda, que os aspetos mais assinalados pelos respondentes como pouco satisfeitos/nada satisfeitos são o nível de envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão (50,23%) e a transparência dos processos de tomada de decisão (44,91%).

Gráfico 53 | Grau de satisfação relativamente à cultura da Instituição



O gráfico 54 mostra-nos que a grade maioria dos respondentes, 74,4%, afirmaram ter conhecimento dos canais existentes na Instituição para denúncia de situações irregulares.

Gráfico 54 | Conhecimento dos canais existentes na Instituição para denúncia de situações irregulares



Respostas válidas: 211

3.Conclusão

Com a aplicação do inquérito de opinião ao pessoal técnico, administrativo e operacional da Universidade de Évora pretendeu-se recolher a sua opinião sobre: as condições de trabalho oferecidas pela instituição; o desenvolvimento profissional proporcionado pela Universidade aos seus trabalhadores; as políticas para sustentabilidade ambiental, saúde laboral e ligação com a comunidade promovidas institucionalmente e a cultura da instituição.

Da análise efetuada, conclui-se que a maioria dos trabalhadores que responderam ao inquérito são do sexo feminino e têm atualmente entre 48 a 57 anos de idade. Relativamente às habilitações literárias, a maioria são licenciados e técnicos superiores.

No que diz respeito à opinião dos trabalhadores sobre as condições para a realização do trabalho, conclui-se que os trabalhadores da Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus são os que apresentam opiniões mais favoráveis sobre a maioria dos aspetos em apreço. Os trabalhadores afetos a outras unidades orgânicas e serviços também deram opiniões muito positivas nomeadamente em relação às seguintes questões:

- Ao gabinete/área de trabalho, na Casa do Cordovil e Palácio do Vimioso;
- À conservação dos equipamentos, no Colégio do Espírito Santo, Casa do Cordovil e Palácio do Vimioso;
- Ao acesso à internet, no Colégio do Espírito Santo, Casa do Cordovil e Palácio do Vimioso.

Assinala-se ainda que o equipamento e os programas informáticos (hardware e software), recolheram opiniões favoráveis de quase todos os trabalhadores e que o Gesdoc e o SIIUE obtiveram opiniões positivas de todos.

Relativamente aos aspetos com opiniões menos favoráveis salientam-se os trabalhadores da Escola de Artes afetos ao edifício dos Leões, nomeadamente em relação ao gabinete/área de trabalho e equipamento informático (hardware) e os programas informáticos (software). Os trabalhadores da Mitra manifestaram opiniões menos favoráveis no que respeita ao acesso à internet:

No que diz respeito à opinião dos trabalhadores sobre a adequação das condições envolventes à realização do trabalho, verifica-se que existe um aumento da proporção das respostas negativas relativamente às positivas. Assim, mesmo quando o comportamento de resposta é favorável, os valores do índice são geralmente mais baixos do que os obtidos na secção anterior.

Relativamente à opinião dos trabalhadores sobre a implementação de medidas de conciliação entre a vida profissional e pessoal, conclui-se que a dispensa de serviço no dia de aniversário é a que recebeu mais apreciações positivas, tendo obtido o valor do índice mais elevado em todas as carreiras profissionais. Realça-se que, apesar de todas as medidas enunciadas terem obtido opiniões positivas, os valores do índice resultante da opinião expressa pelos assistentes operacionais são globalmente mais baixos do que os das restantes carreiras.

Concluiu-se que, na perceção dos respondentes, as ações de formação disponibilizadas pela instituição não satisfazem as necessidades profissionais do pessoal técnico, administrativo e operacional da Universidade de Évora, apesar de existir um percentagem de trabalhadores que já propuseram ações de formação aos seus superiores hierárquicos

Sobre a participação em programas de mobilidade de intercâmbio internacional, a maioria dos trabalhadores respondeu que não participou e os principais motivos apontados para a não participação foram a falta de interesse, ausência de oportunidades adequadas à área de trabalho e a falta de incentivo por parte da(s) chefia(s).

Um aspeto evidenciado como positivo pelos respondentes está relacionado com as condições oferecidas pela instituição para o desenvolvimento pessoal nomeadamente para a frequência de um grau depois de possuir o vínculo de trabalho. Os respondentes consideram que a Instituição oferece condições favoráveis para conciliar o trabalho com a continuação dos estudos.

Relativamente à opinião dos trabalhadores acerca das políticas para a sustentabilidade ambiental, saúde laboral e ligação com a comunidade promovidas pela Instituição conclui-se que a maioria dos

respondentes estão muito satisfeitos/satisfeitos com a recolha seletiva de resíduos recicláveis e com o projeto Universidade Saudável e pouco satisfeitos/nada satisfeitos com a adoção de medidas para melhorar a eficiência energética dos edifícios.

A cultura da Instituição é assinalada como um dos tópicos positivos, conclui-se que os respondentes encontram-se muito satisfeitos/satisfeitos: com o diálogo entre os trabalhadores e as chefias em geral, com o grau de compromisso da Universidade relativamente aos valores de igualdade de género, com o grau de colaboração entre unidades/serviços, com o grau de disseminação de uma cultura de valorização, promoção e inclusão da diversidade de cada pessoa, com a partilha de informação entre colegas e unidades/serviços e com a adequação dos mecanismos de prevenção e combate ao assédio na Universidade de Évora.

Em síntese, este inquérito permite identificar os pontos fortes da instituição e as questões onde ainda há margem para melhorias. O envolvimento dos trabalhadores nestes processos de auscultação é muito relevante e contribuirá para a melhoria da qualidade da instituição.